

**PENGARUH *TEAMWORK*, KEPUASAN KERJA,
DAN LOYALITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS
PADA PERUSAHAAN JASA**

Sriyono Sriyono
Dosen Program Pascasarjana
PS-MM, UMSIDA
dan
Farida Lestari
Alumni PS-MM, UMY Yogyakarta

ABSTRAK. Setiap perusahaan akan dihadapkan dengan era persaingan pasar global, dimana harus menghadapi persaingan ketat dengan perusahaan-perusahaan diseluruh dunia. Untuk dapat menghadapi kompetisi agar bisa bertahan dan berhasil, perusahaan harus mengelola secara optimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat dicapai dengan maksimal dan berkesinambungan. Persaingan yang makin ketat menuntut perusahaan untuk lebih fleksibel dalam mengambil keputusan, salah satu strategi yang diambil adalah dengan menggunakan tenaga alih daya (*outsourcing*).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh *teamwork*, kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh terhadap produktivitas yang diberikan kepada pelanggan. Data diambil dari perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dengan jumlah responden 113 karyawan. Metode analisis dengan menggunakan Structure Equation Model (SEM), sedang alat analisisnya menggunakan AMOS.

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa *teamwork*, kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, baik secara parsial maupun simultan.

Keyword : *Teamwork*, kepuasan kerja, loyalitas dan produktivitas

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan dihadapkan dengan era persaingan pasar global, dimana harus menghadapi persaingan ketat dengan perusahaan-perusahaan diseluruh dunia. Dengan semakin meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing, setiap perusahaan juga dituntut untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta berusaha memenuhi apa yang

Prosiding Call for Paper 2013: Bidang Manajemen diharapkan pelanggan dengan cara yang lebih untuk dapat memuaskan dari apa yang dilakukan perusahaan-perusahaan kompetitor.

Untuk dapat menghadapi kompetisi agar bisa bertahan dan berhasil, perusahaan harus mengelola secara optimal, sehingga tujuan dari perusahaan dapat dicapai dengan maksimal dan berkesinambungan.

Salah satu bagian perusahaan yang menjadi faktor penentu tercapainya tujuan yang diharapkan adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia diharapkan bisa menjadi bagian dari organisasi yang dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi.

Persaingan yang makin ketat menuntut perusahaan untuk lebih fleksibel dalam mengambil keputusan, salah satu strategi yang diambil adalah dengan menggunakan tenaga alih daya (*outsourcing*). *Outsourcing* adalah pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak (Chandra., 2007).

PT. Sekar Bumi Tbk adalah perusahaan dengan kategori permodalan adalah PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri), dimana sejak tahun 1992, membuka diri dengan melakukan listing penjaminan saham dilantai bursa. PT. Sekar Bumi Tbk. bergerak dibidang pengolahan makanan beku maupun makanan olahan beku (*coldstorage*), dan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang besar di bagian produksi, perusahaan telah menjalin kerjasama dengan beberapa perusahaan penyedia tenaga kerja.

Tabel 1.1 : Data Tingkat Produktivitas Karyawan PT. Sekar Bumi Tbk.

No	Perusahaan penyedia tenaga kerja / bulan	Produktivitas karyawan outsourcing		
		Standar(kg)	Hasil (kg)	Persen (%)
1	Perusahaan A			
	Nopember 2012	1.857.843,29	1.535.889,20	125,28
	Desember 2012	1.401.502,84	1.244.549,03	137,04
	Januari 2013	1.858.163,28	1.491.750,18	103,87
2	Perusahaan B			
	Nopember 2012	190.402,17	156.868,56	90,21
	Desember 2012	136.141,90	117.619,08	86,39

No	Perusahaan penyedia tenaga kerja / bulan	Produktivitas karyawan outsourcing		
		Standar(kg)	Hasil (kg)	Persen (%)
	Januari 2013	266.422,96	161.790,29	92,44
3	Perusahaan C			
	Nopember 2012	47.566,90	27.593,74	55,34
	Desember 2012	39.185,19	24.553,74	57,76
	Januari 2013	32.832,11	22.896,67	68,15
4	Perusahaan D			
	Nopember 2012	119.640,04	79.226,70	65,61
	Desember 2012	104.626,69	70.488,88	67,07
	Januari 2012	111.370,64	80.466,88	74,27
5	Perusahaan E			
	Nopember 2012	135.917,99	97.939,77	83,11
	Desember 2012	107.637,75	82.670,61	75,03
	Januari 2012	164.749,81	104.110,54	83,08

Sumber : Data Perusahaan

Berdasarkan Tabel 1.1 tampak bahwa produktivitas yang diperoleh untuk setiap bulannya mengalami fluktuasi, untuk itu perlu dilakukan analisis terhadap masalah yang terjadi. Menurunnya produktivitas akan mengganggu kelangsungan dari perusahaan dalam beroperasi, karena produktivitas kerja merupakan unsur penting dalam sebuah perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas suatu kerja. Menurut Irawati (2007) sebuah tim terdiri dari banyak orang dengan beragam keahlian/ kemampuan kerja, di mana anggota dengan kemampuan/ keahlian tinggi akan mendorong anggota yang memiliki kemampuan rendah sehingga tujuan bersama lebih cepat tercapai, selain itu *teamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan Luthfi (2010).

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan setia pada perusahaan apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Menurut Alfaidah (2007) kepuasan kerja adalah kepuasan financial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, kepuasan psikologis, berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara parsial, kepuasan Sosial berpengaruh dominan terhadap produktivitas.

Prosiding Call for Paper 2013: Bidang Manajemen

Penelitian dilakukan Manggala dan Teta (2011) dengan tujuan untuk menganalisis loyalitas karyawan, komitmen organisasional dan motivasi terhadap produktivitas pegawai dengan hasil bahwa diketahui loyalitas karyawan, komitmen organisasional dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Berdasarkan penelitian yang terdahulu dijelaskan bahwa banyak faktor yang menentukan produktivitas, mengingat pentingnya variabel produktivitas dalam suatu kegiatan usaha maka dilakukan penelitian pada PT. Sekar Bumi Tbk. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pada perusahaan dalam rangka menaikkan produktivitas.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas berasal dari Bahasa Inggris, *product: result, outcome*, kemudian berkembang menjadi kata *productive* yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability or creative*. Secara utuh dapat diartikan kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu.

Sebagaimana diungkapkan oleh Laeham dan Wexley (1982:2) : "*...performance appraisals are crucial to the effectivity management of an organization's' human resources, and the proper management of the human resources is a critical variable effecting are organization's productivity*".

Menurut Schuler (1986:455) yang menyatakan bahwa : "*productivity is defined as neasuresor indicators of output of an individual, group or organization in relationship to (divided by) inputs or resources, used by the individual, group or organization for the creation of the outputs*".

"Produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya, dengan kata lain suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau *output :input*" (Sinungan, 2008).

Mulyadi (2007:122) mengungkapkan: "Produktivitas adalah suatu ukuran yang berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama ditujukan kepada hubungan antara keluaran dan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut".

Prosiding Call for Paper 2013: Bidang Manajemen

Cardoso (1997:59), mengungkapkan bahwa produktivitas ditunjukkan sebagai rasio output terhadap input dapat mencakup biaya produksi dan biaya peralatan, sedangkan output bisa terdiri dari penjualan, pendapatan dan kerusakan.

Ravianto (1985) bahwa: "Produktivitas adalah suatu konsep yang menunjang adanya keterkaitan hasil kerja dengan sesuatu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari tenaga kerja".

2.1.1.2 Pengukuran Produktivitas

Dalam Operasional Perusahaan pengukuran Produktivitas digunakan sebagai alat manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi.

Rumus untuk mengukur produktivitas (Sinungan, 2008) adalah :

$$\text{Produktivitas(P)} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Metode pengukuran Produktivitas dibedakan dalam tiga jenis (Sinungan, 2008) adalah :

1. Pengukuran dengan cara membandingkan pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya menyetengahkan apakah meningkat atau berkurang
2. Pengukuran dengan cara perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Pengukuran dengan cara membandingkan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran tujuan.

2.1.1.3 Indikator Produktivitas

Indikator-indikator yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja menurut (Ravianto, 1985) adalah :pendidikan, keterampilan, sikap dan etika kerja, tingkat penghasilan, jaminan sosial, tingkat sosial dan iklim kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, hubungan individu, teknologi, dan produksi.

2.1.2 Teamwork

2.1.2.1 Pengertian Teamwork

Teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.*Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan (Irawati, 2007).

Kerja tim sebagai proses kerja dinyatakan Buchholz (2000), *Teamwork is the process of working in a group by participative leadership, shared responsibility, aligned on purpose, intensive communication, future focused, focused on task, creative talents and rapid response to get the aims of the organization..* (Kerja tim adalah proses kerja dalam kelompok dengan adanya kepemimpinan yang partisipatif, tanggung jawab yang terbagi, penyamaan tujuan, komunikasi yang intensif, fokus pada masa depan, fokus pada tugas, bakat kreatif dan tanggapan yang cepat untuk mencapai tujuan organisasi).

West (2002) merinci ada 4 (empat) kekuatan dalam membangun tim yang efektif, yaitu:

1. Kelompok hendaknya mempunyai tugas-tugas yang menarik secara intrinsik agar berhasil..
2. Individu seharusnya merasa dirinya penting bagi nasib kelompok
3. Kontribusi individual seharusnya sangat diperlukan, unik, dan teruji.
4. Seharusnya ada tujuan tim yang jelas dengan umpan balik kinerja yang tetap.

2.1.2.3 Indikator *Teamwork*

Indikator – indikator untuk mengukur Variabel *Teamwork* menurut (Dwi, 2007) adalah : mau bekerjasama (*cooperative*), mengungkapkan harapan yang positif, menghargai masukan, memberikan dorongan, membangun semangat kelompok.

2.1.2.4 Hubungan *Teamwork* dengan Produktivitas

Menurut Delarue (2003), bahwa *Teamwork* tidak memberi pengaruh positif terhadap produktivitas. Bahwa seseorang yang bekerja secara individu akan berbeda dengan seseorang didalam sebuah tim. Menurut Luthfi (2010) sub variabel yang terdiri dari proses, konteks, komposisi, dan rancangan pekerjaan adalah variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Demikian juga dengan Rusandy (2009) didalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh tim kerja terhadap produktivitas.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah sesuatu perasaan dimana seseorang mendapatkan apa yang diharapkan atau bahkan melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau gaji dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya (Koesmono, 2005). Dikemukakan oleh Robbins (2003) kepuasan kerja sebagai sikap

Prosiding Call for Paper 2013: Bidang Manajemen
 umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang
 pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima.

Menurut Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya mereka. Davis (2002:105) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya mereka”.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap. Seperti dikemukakan oleh (Tiffin dalam Prasetyo dan Wahyudin, 2008) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (dalam As'ad, 2003). Sejalan dengan itu, (Martoyo, 2000) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Greenberg dan Baron (2003) menyatakan bahwa, Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.

2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur Variabel Kepuasan Kerja menurut (Herberg's Model dalam Arep dan Tanjung, 2002) adalah : *work achievement* (peningkatan kerja), *responsibility* (pertanggungjawaban), *work itself* (pekerjaan itu sendiri), *recognition* (pengakuan), *advancement* (kemajuan), *co-workers* (hubungan dengan rekan sekerja), *supervision technical* (teknik pengawasan), *supervision human relations* (hubungan dengan pengawas), *salary* (gaji), *security* (keamanan), *company policies and practices* (kebijakan dan praktis), *working conditions* (kondisi kerja).

2.2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas

Menurut Prasetyo dan Wahyudin (2008) didalam melakukan penelitian yang menguji pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil diimplementasikan dimana Variabel Kepuasan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Variabel Produktivitas kerja (Y). Demikian juga menurut Alfaidah (2007) hasil dari analisis bahwa

dari 4 variabel kepuasan kerja yaitu kepuasan financial (X1), kepuasan fisik (X2),kepuasan sosial (X3), kepuasan psikologis (X4), berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja kecuali pada kepuasan fisik (X2), dan kepuasan Sosial (X3) berpengaruh dominan terhadap produktivitas

2.2.4 Loyalitas

2.2.4.1 Pengertian Loyalitas

Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Poerwadarminta, 2002).Indikator-indikator yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja menurut (Saydam, 2000) adalah : ketaatan atau kepatuhan, bertanggungjawab, pengabdian, dan kejujuran.

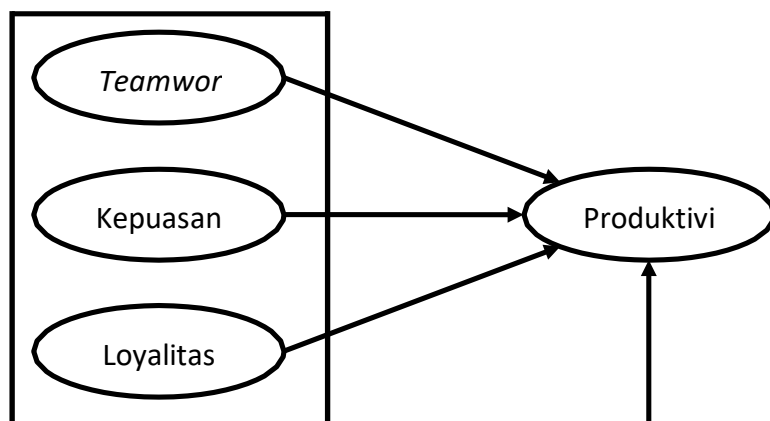
Menurut Manggala, Teta (2011) loyalitas berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas.

2.2.5 Outsourcing

Outsourcing adalah pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak (Chandra, 2007). Dasar hukum *outsourcing* adalah Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 64 berbunyi : “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa Pekerja/Buruh yang dibuat secara tertulis”. Pada Pasal 66 ayat 2 diatur tentang jenis pekerjaan yang boleh dalih ke *outsourcing*

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini disusun dengan kerangka konseptual berikut ini



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini mengajukan hipotesis yaitu :

- H1 : *Teamwork* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas
- H3 : Loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas
- H4 : *Teamwork*, kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap produktivitas.

BAB III

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi PT. Sekar Bumi Tbk. beralamat di Jalan Jenggolo II/17 Sidoarjo. Alasan pemilihan lokasi penelitian adalah karena PT. Sekar Bumi Tbk salah satu perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing*, dan belum pernah

dilakukan penelitian. Adapun data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti bersumber langsung dari sumber data (data primer).

Pengambilan sampel menggunakan tehnik *Proportional Statified Random Sampling*. adalah teknik sampling yang memberikan kesempatan (peluang) pada setiap anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel (Arikunto, 2009).

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. Untuk menentukan besarnya sampel menurut (Arikunto, 2002). Apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya (populasi) besar, jumlah sampel dapat ditentukan dengan persentase, seperti 10%, 15%, 20%, 25% atau lebih. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 10% dari total populasi sebanyak 1.130 karyawan adalah sebanyak 113 karyawan.

Sebelum data diolah maka dilakukan beberapa uji yaitu :Uji Validitas menunjukkan sejauh mana skor/ nilai/ ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran/ pengamatan yang ingin diukur (Agung, 1990), bila setiap indikator memiliki $C.R > 2.SE$, hal ini menunjukkan bahwa indikator itu secara valid mengukur apa yang sebenarnya diukur dalam model disajikan. (Waluyo, 2011:79). Uji Validitas menunjukkan sejauh mana skor/ nilai/ ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran/ pengamatan yang ingin diukur (Agung, 1990), bila setiap indikator memiliki $C.R > 2.SE$, hal ini menunjukkan bahwa indikator itu secara valid mengukur apa yang sebenarnya diukur dalam model disajikan. (Waluyo, 2011:79). Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun, 1989). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Nilai konstruk dikatakan reliabel apabila $\geq 0,70$ (Waluyo, 2011:113). Selain itu juga dilakukan pengujian asumsi-asumsi terhadap konstruk yang ada. Ghozali (2008:61) mengemukakan bahwa sebelum melakukan pengujian terhadap konstruk-konstruk yang ada, beberapa persyaratan atau asumsi yang harus dipenuhi oleh data penelitian sebelum diolah dengan SEM, antara lain: Uji ukuran sampel (Ferdinand:2002:51), Uji Normalitas yaitu data dikatakan normal pada tingkat signifikansi 0,01 jika *Critical Ratio (CR)*, *skewenes* (kemiringan), atau *CR curtosis* (keruncingan) tidak lebih dari $\pm 2,58$ (Santoso, 2007:74), Uji *Outliers dan Uji Multikolinearitas* yaitu dapat dideteksi dari determinan matriks kovarian Apabila korelasi antar konstruk eksogen $< 0,85$ berarti tidak terjadi multikolinieritas (Ferdinand:2002:54).

Model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model struktur berjenjang dan untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program AMOS 18.

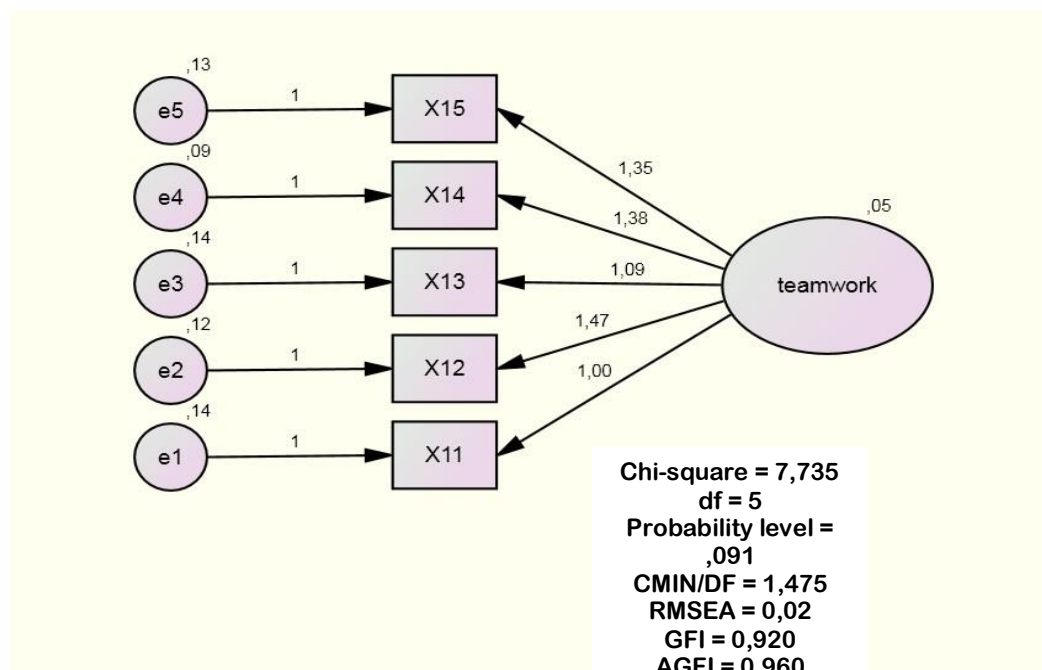
Permodelan melalui SEM juga memungkinkan seorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat regresif maupun dimensional (yaitu mengukur apa dimensi-dimensi dari sebuah konsep) (Ferdinand, 2005). Menganalisis model penelitian dengan SEM dapat mengidentifikasi dimensi-dimensi sebuah konstruk dan pada saat yang sama mengukur pengaruh atau derajat hubungan antar faktor yang telah diidentifikasi dimensi-dimensinya. Keunggulan aplikasi SEM dalam penelitian manajemen adalah karena kemampuannya untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi dari sebuah konsep atau faktor yang sangat lazim digunakan dalam manajemen serta kemampuannya untuk mengukur pengaruh hubungan-hubungan yang secara teoritis ada (Ferdinand, 2000).

IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil koleksi data diperoleh melalui penyebaran kuesioner, sehingga diperoleh gambaran tentang responden ditinjau dari berbagai karakteristik. Sebelum membangun Persamaan model struktural (SEM), maka variabel laten perlu di analisis dengan menggunakan analisis faktor konfirmatif atau yang lebih dikenal dengan nama Confirmatory factor analysis (CFA). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel indikator manakah yang memiliki kontribusi terbesar terhadap variabel laten (unobservable).

Dari hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh CFA dalam bentuk persamaan model struktural masing-masing sebagai berikut

a. CFA variabel laten *Teamwork*

Gambar 4.1 : CFA *Teamwork*

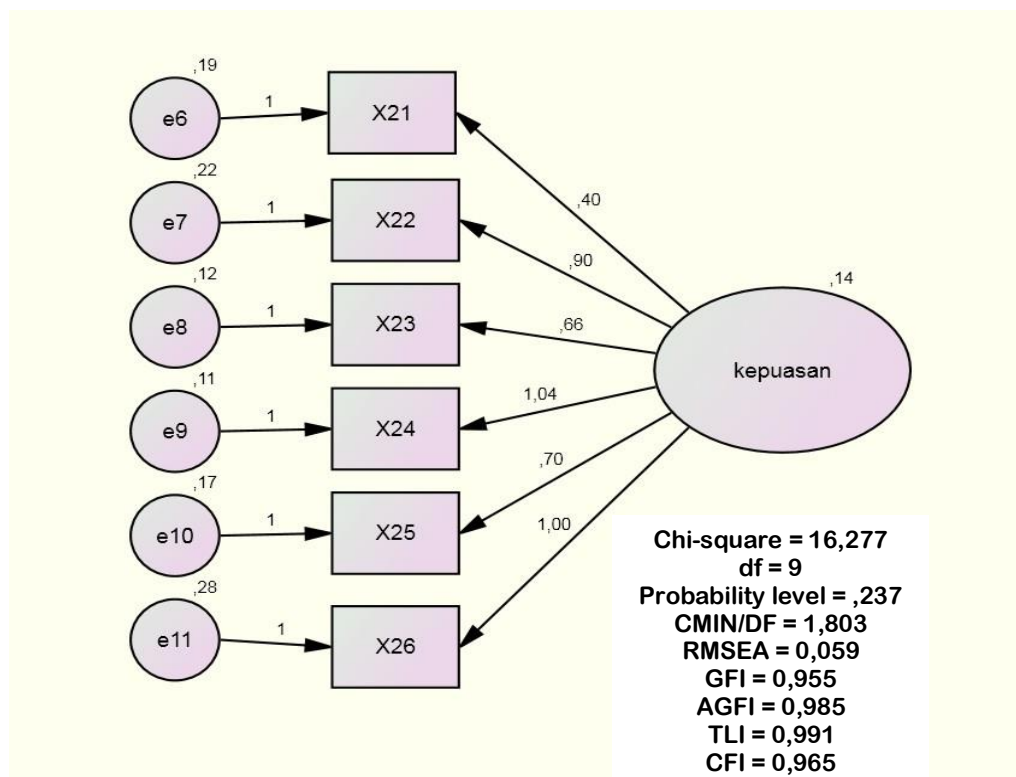
Berdasarkan persamaan struktural yang ada pada Gambar 4.2, model dinyatakan fit dengan alasan bahwa semua *criteria Cut of value yaitu GFI, AGFI, Probability* telah memenuhi persyaratan baku dalam model SEM. Sedangkan masing-masing indikator dapat dijelaskan pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.1 : CFA Variabel *Teamwork*

Variabel indikator	Koefisien (bobot)	Variansi
X1.1	1,00	0,14
X1.2	1,47	0,12
X1.3	1,09	0,14
X1.4	1,38	0,09
X1.5	1,35	0,13

Sumber : Data primer diolah (2012)

b. CFA variabel laten kepuasan kerja



Gambar 4.2. : CFA Kepuasan Kerja

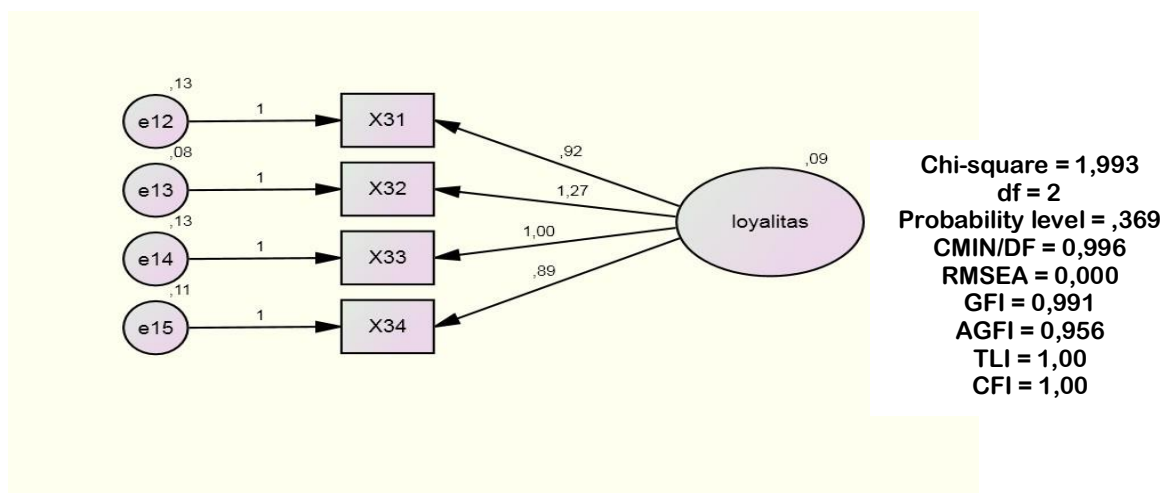
Berdasarkan persamaan struktural yang ada pada Gambar 4.3, dapat dijelaskan bahwa ditinjau dari ketepatan model, model dinyatakan fit dengan alasan bahwa semua *criteria Cut of value* yaitu *GFI*, *AGFI*, *Probability* telah memenuhi persyaratan baku dalam model SEM. Sedangkan masing-masing indikator dapat dijelaskan pada tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.2 : CFA Variabel Kepuasan Kerja

Variabel indikator	Koefisien (bobot)	Variansi
X2.1	0,40	0,19
X2.2	0,90	0,22
X2.3	0,66	0,12
X2.4	1,04	0,11
X2.5	0,70	0,17
X2.6	1,00	0,28

Sumber : Data primer diolah (2012)

c. CFA variabel laten loyalitas



Gambar 4/3 : CFA loyalitas karyawan Berdasarkan persamaan struktural di atas, dapat dijelaskan pada gambar 4.4 bahwa ditinjau dari ketepatan model, model dinyatakan fit dengan alasan bahwa semua *criteria Cut of value yaitu GFI, AGFI, Probability* telah memenuhi persyaratan baku dalam model SEM. Sedangkan masing-masing indikator dapat dijelaskan pada tabel 4.12 sebagai berikut :

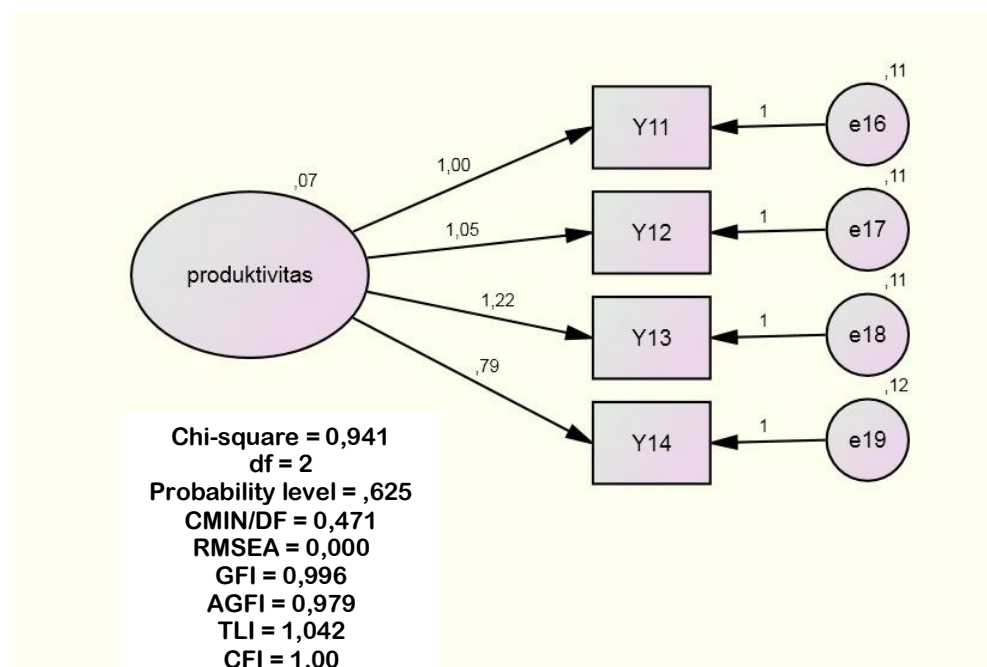
Tabel 4.3 : CFA Variabel loyalitas

Variabel indikator	Koefisien (bobot)	Variansi
X3.1	0,92	0,13
X3.2	1,27	0,08
X3.3	1,00	0,13
X3.4	0.89	0,11

Sumber : Data primer diolah (2012)

Berdasarkan hasil tersebut mengandung makna bahwa variabel indikator X3.2 yang memiliki bobot sebesar 1,27 adalah variabel indikator yang paling dominan menjelaskan variabel laten loyalitas, kemudian berturut turut diikuti oleh variabel indikator X3.3, X3.1, dan X.34.

d. CFA laten produktivitas



Gambar 4.4 : CFA Produktivitas karyawan

Berdasarkan persamaan struktural di atas gambar 4.5, dapat dijelaskan bahwa ditinjau dari ketepatan model, model dinyatakan fit dengan alasan bahwa semua *criteria Cut of value yaitu GFI, AGFI, Probability* telah memenuhi persyaratan baku dalam model SEM. Sedangkan masing-masing indikator dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 : CFA Variabel produktivitas

Variabel indikator	Koefisien (bobot)	Variansi
Y1.1	1,00	0,11
Y1.2	1,05	0,11
Y1.3	1,22	0,11
Y1.4	0,79	0,12

Sumber : Data primer diolah (2012)

4.2.4 Deskripsi Hasil Pengujian Validitas dan Realibilitas Instrumen

a. Uji Validitas *Teamwork*

Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas Variabel *Teamwork* (X1)

Prosiding Call for Paper 2013: Bidang Manajemen

Item	Koefisien korelasi	r tabel	Keterangan
X1.1	0.560	0.1555	Valid
X1.2	0.658	0.1555	Valid
X1.3	0.597	0.1555	Valid
X1.4	0.662	0.1555	Valid
X1.5	0.641	0.1555	Valid

Sumber : Data primer diolah (2013)

b. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 4.6 :Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Item	Koefisien korelasi	r tabel	Keterangan
X2.1	0.388	0.1555	Valid
X2.2	0.636	0.1555	Valid
X2.3	0.523	0.1555	Valid
X2.4	0.645	0.1555	Valid
X2.5	0.671	0.1555	Valid
X2.6	0.711	0.1555	Valid

Sumber : Data primer diolah (2013)

c. Uji Validitas Loyalitas

d. Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas (X3)

Item	Koefisien korelasi	r tabel	Keterangan
X3.1	0.660	0.1555	Valid
X3.2	0.751	0.1555	Valid
X3.3	0.670	0.1555	Valid
X3.4	0.647	0.1555	Valid

Sumber : Data primer diolah (2013)

e. Uji Validitas Produktivitas

Tabel 4.8 :Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

Item	Koefisien korelasi	r tabel	Keterangan
Y _{1.1}	0.577	0.1555	Valid
Y _{1.2}	0.577	0.1555	Valid
Y _{1.3}	0.730	0.1555	Valid
Y _{1.4}	0.782	0.1555	Valid

Sumber : Data primer diolah (2013)

4.2.4.1 Uji Reabilitas

Tabel 4.9 :Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
X1	0.780	0.70	Reliabel
X2	0.767	0.70	Reliabel
X3	0.804	0.70	Reliabel
Y	0.800	0.70	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2013)

4.2.5 Pengujian terhadap asumsi-asumsi SEM

Untuk melakukan analisis dengan metode *structural equation modelling (SEM)* diperoleh Asumsi-asumsi yang harus dipenuhi, berikut asumsi-asumsi SEM yang dilakukan dalam penelitian ini.

4.2.5.2 Uji Normalitas

Normalitas dari data merupakan salah satu syarat dalam pemodelan *Struktural Equation Modelling (SEM)*. Pengujian normalitas ditekankan pada data multivariat dengan melihat nilai skewness, kurtosis, dan secara statistik dapat dilihat dari nilai Critical Rasio (CR). Jika digunakan tingkat signifikansi sebesar 5 persen, maka nilai CR yang berada di antara -2,58 sampai dengan 2,58 ($-2,58 \leq CR \leq 2,58$) dikatakan data berdistribusi normal, baik secara univariat maupun multivariat, sehingga data dengan kategori berdistribusi normal yang akan dianalisis untuk tahap selanjutnya.

Tabel 4.10 :Hasil Uji Multivariate Normal

Variable	min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
L4	2,000	5,000	,160	,693	5,472	11,873
Y4	1,000	5,000	-1,964	-8,523	9,281	20,139
Y3	1,000	5,000	-1,618	-7,020	12,820	27,818
Y2	3,000	5,000	1,067	4,630	1,217	2,642
Y1	3,000	5,000	,359	1,559	2,275	4,936
L1	3,000	5,000	,832	3,612	-,555	-1,203
L2	2,000	5,000	-,103	-,447	3,165	6,867
L3	2,000	5,000	-,088	-,381	2,464	5,348
P1	3,000	5,000	,832	3,612	-,555	-1,203
P2	2,000	5,000	-,277	-1,200	1,030	2,235
P3	3,000	5,000	,934	4,052	,596	1,294
P4	2,000	5,000	-,751	-3,260	3,892	8,446
P5	1,000	5,000	-1,750	-7,595	6,847	14,857
P6	1,000	5,000	-1,252	-5,432	3,007	6,525
T5	2,000	5,000	-,161	-,698	2,460	5,338
T4	2,000	5,000	-,314	-1,361	3,988	8,654
T3	3,000	5,000	,767	3,327	-,009	-,019
T2	2,000	5,000	-,284	-1,235	2,076	4,505
T1	3,000	5,000	,970	4,209	-,199	-,433
Multivariate					165,709	31,178

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui nilai critical $31,178 > 5.00$ sehingga tolak H_0 atau dapat disimpulkan data tidak berdistribusi multivariate normal. Untuk mengatasinya dilakukan deteksi data outlier.

4.2.6 Uji Kesesuaian Model

Kesesuaian model dilakukan dengan cara memeriksa terhadap berbagai *criteria goodness of fit*. Pengujian yang dilakukan dengan menggunakan beberapa *fit indeks* tersebut bertujuan untuk mengukur "kebenaran" atau "ketepatan" model yang diajukan. Tabel berikut ini secara ringkas disajikan pada tabel 4.11 berikut ini.

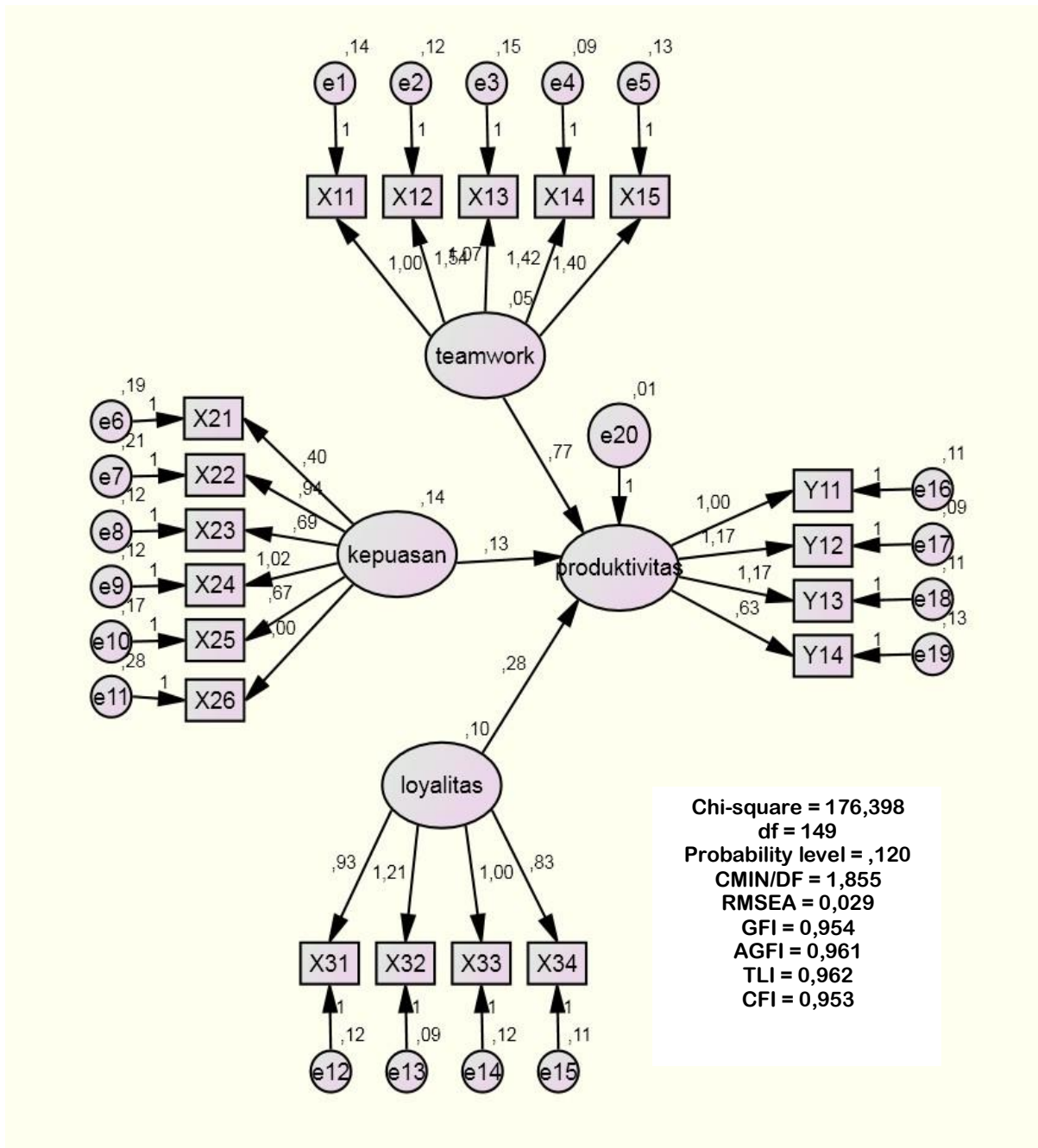
Tabel 4.11 :Hasil Uji Kebaikan Model

Prosiding Call for Paper 2013: Bidang Manajemen

Indeks Kebaikan Model	Nilai	<i>Cut-of-value</i>	Keterangan
<i>Chi-square</i>	176,398	178,48	Model baik
Significancy Probability	0,120	$\geq 0,05$	Model baik
RMSEA	0,029	$\leq 0,08$	Model baik
GFI	0,954	$\geq 0,90$	Model baik
AGFI	0,961	$\geq 0,90$	Model baik
CMIN/DF	1,855	$\leq 2,00$	Model baik
TLI	0,962	$\geq 0,95$	Model baik
CFI	0,953	$\geq 0,95$	Model baik

Sumber : Data Primer diolah (2013)

4.2.7 Model Persamaan Struktural Standar



Gambar 4.5 : Persamaan Model Struktural

Dari model persamaan struktural di atas dapat dijelaskan secara parsial sebagai berikut :

- a. Pada variabel *teamwork* memiliki koefisien regresi (bobot) sebesar 0,77 terhadap variabel produktivitas. Sementara itu untuk variabel *teamwork* yang dijelaskan oleh 5 variabel indikator, bobot terbesar yang memberikan penjelasan tentang *teamwork* adalah variabel X1.2 (koefisien regresi 1,539 dan koefisien variansinya sebesar 0,12). Kemudian diikuti oleh X1.4, X1.5, X1.3 dan X1.1.
- b. Pada variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi (bobot) sebesar 0,13 terhadap variabel produktivitas. Sementara itu untuk variabel kepuasan kerja yang dijelaskan oleh 6 variabel indikator, bobot terbesar yang memberikan penjelasan tentang kepuasan kerja adalah variabel X2.4 (koefisien regresi 1,02 dan koefisien variansinya sebesar 0,17). Kemudian secara berurutan diikuti oleh X2.6, X2.2, X2.3, X2.5, dan X2.1.
- c. Pada variabel loyalitas memiliki koefisien regresi (bobot) sebesar 0,28 terhadap variabel produktivitas. Sementara itu untuk variabel loyalitas yang dijelaskan oleh 4 variabel indikator, bobot terbesar yang memberikan penjelasan tentang loyalitas adalah variabel X3.2 (koefisien regresi 1,21 dan koefisien variansinya sebesar 0,09). Kemudian secara berurutan diikuti oleh X3.3, X3.1, dan X3.4.
- d. Pada variabel produktivitas yang dijelaskan oleh 4 variabel indikator, bobot terbesar yang memberikan penjelasan tentang produktivitas adalah variabel Y1.2 (koefisien regresi 1,171 dan koefisien variansinya sebesar 0,09). Kemudian secara berurutan diikuti oleh Y1.3, Y1.1 dan Y1.4.

Tabel 4.12

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Produktivitas <--- <i>teamwork</i>	,774	,196	3,942	***	
Produktivitas <--- Loyalitas	,277	,085	3,250	,001	
Produktivitas <--- Kepuasan	,132	,063	2,094	,036	

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa dari ketiga estimasi parameter, ketiganya signifikan. Secara rinci akan dijelaskan sebagai berikut :

Prosiding Call for Paper 2013: Bidang Manajemen

a. Hipotesis 1

Variabel *Teamwork* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas

Nilai P-value = $0,000 < \alpha (0,05)$.

Dengan demikian ada alasan yang kuat untuk **menerima hipotesis 1** yang menyatakan bahwa ”*Teamwork* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas”. Penelitian ini mempunyai hasil yang berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Delarue (2003). Bahwa kebijakan perusahaan tentang standar kerja *teamwork* diterima dan dijalankan dengan baik oleh karyawan. Dengan standar kerja tim, persepsi karyawan merasa memiliki beban bersama-sama sehingga beban kerja akan terasa lebih ringan dibandingkan dengan secara individu. Dalam mencapai tujuan bersama kerja tim menjalankan pekerjaan sesuai dengan sistem yang telah ditentukan sehingga dapat bekerja secara efektif bersama-sama, dapat membuat perubahan untuk mencapai tujuan, mengatasi kendala, memecahkan masalah dan melaksanakan perbaikan. Karyawan dengan kerjaitim dalam menyelesaikan masalah, para anggota berbagi ide atau memberikan saran mengenai bagaimana proses dan metode kerja dapat ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

b. Hipotesis 2

Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas.

Nilai estimasi (0,132) dan P-value = $0,036 < \alpha (0,05)$.

Dengan demikian berarti **menerima hipotesis 2**. Hal ini dapat diketahui dari nilai estimasi (0,132) dan P-value = $0,036 < \alpha (0,05)$. Penelitian ini mendukung Penelitian terdahulu Prasetyo dan Wahyuddin (2008). Pernyataan ini menunjukkan bahwa bila karyawan merasa puas dengan kondisi pekerjaan serta kebijakan yang diberikan oleh perusahaan maka akan bisa meningkatkan produktivitas.

c. Hipotesis 3

Variabel loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas.

Nilai estimasi (0,277) dan P-value = $0,001 < \alpha (0,05)$.

$$Y = 0,277X_3 + e$$

Dengan demikian ada alasan yang kuat untuk **menerima hipotesis 3** yang menyatakan bahwa ”loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas”. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Manggala dan Teta (2011). Disimpulkan bahwa kebijakan-kebijakan perusahaan yang ada, dapat diterima dengan baik oleh karyawan

Prosiding Call for Paper 2013: Bidang Manajemen

sehingga dapat menumbuhkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan walaupun status karyawan adalah karyawan outsourcing. Apabila dilihat dari fasilitas yang diberikan, perberlakuan aturan perusahaan, dan memberikan kesempatan yang sama untuk dapat menunjukkan keahlian dalam bekerja, kebijakan tersebut diberlakukan terhadap semua karyawan yang bekerja di PT. Sekar Bumi Tbk.

d. Hipotesis 4

Teamwork, kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Besarnya kontribusi dapat dilihat pada besarnya koefisien pada SEM. berdasarkan SEM tersebut dapat dinyatakan bahwa jenis model strukturalnya *recursive*, artinya semua efek hubungannya adalah satu arah (*bidirectional*) dan kesalahannya (*errors*) tidak berkorelasi. Kontribusi masing-masing variabel eksogen (X1, X2 dan X3) terhadap variabel produktivitas (Y), dapat ditulis dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,774 X_1 + 0,277 X_2 + 0,132 X_3$$

Dari persamaan di atas diperoleh informasi bahwa variabel produktivitas (Y), kontribusi terbesar atau pengaruh terbesar secara berurutan diberikan oleh :

1. *Teamwork*(X1) sebesar 0.774
2. Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,277
3. Loyalitas (X3) sebesar 0,132

Sehingga secara matematis variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien X1 sebesar 0,774 bermakna bahwa variabel *teamwork* mampu menjelaskan kontribusinya terhadap variabel produktivitas(Y) sebesar $(0.774)^2 \times 100\% = 59,90\%$;
2. Koefisien X2 sebesar 0,277 bermakna bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjelaskan kontribusinya terhadap variabel produktivitas(Y) sebesar $(0.277)^2 \times 100\% = 7,67\%$;
3. Koefisien X3 sebesar 0,132 bermakna bahwa variabel loyalitas mampu menjelaskan kontribusinya terhadap variabel produktivitas(Y) sebesar $(0.132)^2 \times 100\% = 1,74\%$;

Sehingga total kontribusi variabel yang terlibat terhadap variabel produktivitas (Y) sebesar **69,31 %**. Hal ini dapat dimaknai bahwa masih terdapat 30,69 % variabel lain yang belum mampu dijelaskan oleh variabel yang terlibat terhadap variabel produktivitas (Y).

BAB VI KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijelaskan, maka penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Teamwork* berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Produktivitas. Dengan indikasi bahwa Kebijakan perusahaan tentang standar kerja *teamwork* diterima dan dijalankan dengan baik oleh karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel produktivitas. Dengan diterimanya hipotesis 2 dapat diartikan bahwa manajemen selama ini telah melakukan kebijakan yang dapat diterima oleh karyawan.
3. Adanya pengaruh signifikan dan positif antara variabel loyalitas terhadap variabel produktivitas. Dengan diterimanya hipotesis 3 dapat diartikan bahwa manajemen selama ini telah melakukan kebijakan yang dapat diterima oleh karyawan perusahaan *outsourcing*
4. *Teamwork*, kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Besarnya kontribusi dapat dilihat pada besarnya koefisien pada SEM, total kontribusi variabel yang terlibat terhadap variabel produktivitas (Y) sebesar **69,31 %**. Hal ini dapat dimaknai bahwa masih terdapat 30,69 % variabel lain yang belum mampu dijelaskan oleh variabel yang terlibat terhadap variabel produktivitas (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Amin, Widjaja Tunggal (2001), *Pengukuran Kinerja dengan Balance Score Card*, Jakarta :Havrindo.

Alfaidah, (2007). "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerjasama Koperasi Agro Niaga Jabung Malang*".

Arikunto, Suharsimi (2009), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta :Rineka Cipta.

Prosiding Call for Paper 2013: Bidang Manajemen

Arbuckle, J. L.(1997), “*Amos User’s Guide Version 3.6*”, SmallwatersCorporation, Chicago

Arep, I. & Tanjung, H. (2003).*Manajemen Motivasi*. Jakarta :Grasindo.

As.ad, Mohammad, 2003.Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri,
Cetakan Kedelapan, Penerbit Liberty, Yogyakarta

Ayu, Ida dan Agus S. (2008), “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi.*”*Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2, H. 124-135.

Chandra K. (2007), “*Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan : (Tinjau Yuridis Terhadap UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*”,
Jurnal Hukum.

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

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

Delarue, Anne (2003), “*productivity outcomes of teamwork as an effect of team Structure*,
Stijn Gryp, Geert Van Hootegem, Katholieke Universiteit Leuven.

Irawati, Dwi (2007), *Manajemen Konflik sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Dalam Organisasi*”, *Segmen, No. 2, UPUMP*.

Feist, J. Feist, G.J. 2008. *Theories of Personality*. Yogyakarta :Pustaka Pelajar

Ferdinand Augusty, (2000), “*Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*”,
Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

....., (2003), *Sustainable Competitive Advantage* : Sebuah Eksplorasi Model Konseptual,
Edisi Kedua, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

....., (2006), “*Metode Penelitian Manajemen Edisi 2*”, Badan Penerbit Universitas
Diponegoro, Semarang

Flippo, E.B. (1996), *Manajemen Personalia*. Erlangga, Jakarta.

Gomes, Faustino Cardoso, 2003. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Pertama,
Cetakan Kedua, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.

Gouzali, Saydam (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*, Jakarta
: Djambatan.

Ghozali, Imam, (2005). “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*” , Edisi Ketiga,
Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Prosiding Call for Paper 2013: Bidang Manajemen

Hair, J.F. Jr; R.E. Anderson, R.L. Tatham & W.C. Black, 1995, "*Multivariate Data Analysis With Readings*", Eaglewoods Cliffs, NJ: Prentice Hall Inc.

Handoko, T.H. (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE.

Harianja, Marihot Tua Efendi (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Penerbit Grassindo, Jakarta.

Koesmono, H. Teman, (2005), "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur.*" *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol 7 No.2, H.171-188.

Luthans, Fred, 2006, "*Perilaku Organisasi*", Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta

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

Manggala, Teta (2011) "*Pengaruh Loyalitas Karyawan, Komitmen Organisasional dan Motivasi terhadap PT. PLN (Persero) Proyek Induk dan Jaringan (Pikitring) Jawa Bali dan Nusa Tenggara*".

Ravianto J. (1985). *Produktivitas dan Manajemen*, Jakarta : SIUP.

..... (1986). *Produktivitas dan Manajemen*, Jakarta : SIUP.

Robbins Stephen P (2002)., *Essentials of Organizational Behavior* (Terjemahan), Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta

..... (2001), *Organizational Behavior* (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.

..... (1996), *Organizational Behavior* (Terjemahan) Jilid 2, Edisi Ketujuh, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.

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

Sinungan, Muchdarsyah (2005), *Produktivitas : Apa Dan Bagaimana*, Bumi Kasara Jakarta.

Sulistyo-Basuki (2006). *Metode Penelitian*, Jakarta : Wedatama Widya Sastradan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia.

Sugiyono (2009). "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*". Alfabeta Bandung.

Poerwadarminta (1989). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka : Jakarta

