

Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangisia

Susanti¹, A.A Dwi Widyani², Ni Made Satya Utami³
Fakultas Ekonom Dan Bisnis^{1,2,3}
Universitas Mahasaraswati Denpasar

ABSTRAK

Seiring dengan perkembangan perusahaan ritail di Kota Denpasar, begitu banyak perusahaan yang berusaha eksis dan memenangkan persaingan yang begitu ketat. Salah satunya adalah CV. Sanitary Bali Pinangisia yang bergerak dibidang penjualan perlengkapan kamar mandi penyediaan *spare part* dan jasa perbaikan alat saniter. Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja karyawan, loyalitas kerja, kerjasama tim terhadap kinerja karyawan CV. Sanitary Bali Pinangisia.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. uji determinasi, uji F dan uji hipotesis menggunakan uji t pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 5 persen.

Hasil penelitian menunjukkan keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sanitary Bali Pinangisia.

Katakunci: Keterlibatan kerja karyawan, loyalitas kerja, kerjasama tim, kinerja.

I. PENDAHULUAN

Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara konsisten (Widyani, 2015).

Menurut Kaswan (2015), menjelaskan keterlibatan kerja karyawan adalah keterlibatan mental dan emosional daripada sekedar aktifitas otot karyawan, yaitu keterlibatan menyeluruh diri seseorang, tidak sekedar keterampi-lannya. Robbins (2018),

mengungkap-kapkan bahwa keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keterlibatan kerja karyawan diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri.

Selain faktor keterlibatan kerja karyawan, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah loyalitas kerja. Menurut Hasibuan (2017: 210),

loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Poerwopoespito (2016: 214) menyatakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2016;214) juga menjelaskan bahwa sebagai bagian dari perusahaan sikap karyawan yang paling utama adalah loyalitas. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja, dapat diidentifikasi dari kerjasama tim. Dalam kehidupan berorganisasi sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. (Stephen, 2018:406). Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Walaupun begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga.

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Sanitary Bali Pinangasia.
2. Untuk menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sanitary Bali Pinangasia.
3. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan CV. Sanitary Bali Pinangasia.

II TINJAUAN PUSTAKA

Keterlibatan kerja karyawan

Keterlibatan kerja karyawan adalah bentuk partisipasi karyawan menggunakan seluruh kapasitasnya serta sebagai tingkat sejauh mana karyawan berkomitmen dengan pekerjaannya dan menganggap pekerjaan mereka adalah hal yang paling penting untuk harga dirinya. Indikator yang digunakan untuk mengukur keterlibatan karyawan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan.
- b. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama.
- c. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri.

Loyalitas kerja

Loyalitas adalah suatu keterikatan antara karyawan dengan perusahaan. Keterikatan tersebut membuat karyawan mempunyai kesadaran secara pribadi untuk menaati aturan, melaksanakan tugas dengan baik, menjunjung tinggi kejujuran, dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan yang memiliki sikap loyal kepada perusahaannya akan memiliki rasa kepedulian yang tinggi akan suatu kondisi yang sedang terjadi di dalam perusahaan. Indikator loyalitas kerja pada penelitian ini yaitu

- a. Ketaatan dan kepatuhan
- b. Tanggung jawab
- c. Pengabdian
- d. Kejujuran

Kerjasama tim

Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Indikator yang digunakan untuk mengukur kerjasama tim pada penelitian ini yaitu:

- a. Kerjasama
- b. Kepercayaan
- c. Kekompakan

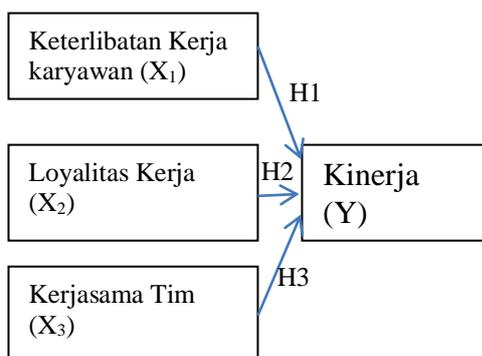
Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja karyawan berupa perilaku nyata untuk mencapai organisasi tersebut. Respon karyawan tentang kinerja diukur menggunakan dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketanggapan
- d. Kepedulian
- e. Inisiatif

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Gambar 1 Model Penelitian



Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Sanitary Bali Pinangisia di Jl. Teuku Umar Barat No.170 (Marlboro)

2. Objek Penelitian

Yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah keterlibatan kerja karyawan, loyalitas kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan CV. Sanitary Bali Pinangisia.

3. Identifikasi Variabel

- 1. Pada penelitian ini variabel bebas adalah keterlibatan kerja karyawan (X_1), loyalitas kerja (X_2) dan kerjasama tim (X_3).
- 2. Pada penelitian ini variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV. Sanitary Bali Pinangisia sebanyak 34 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling* atau sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan responden yaitu sebanyak 34 orang

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis data berpedoman

pada hasil kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Tahapan analisis terdiri dari:

1. Uji Instrumen Penelitian
2. Deskripsi Variabel Penelitian
3. Uji Asumsi Klasik
4. Analisis Kuantitatif
5. Analisis regresi linier berganda

6. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,96690848
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,101
	Negative	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		,590
Asymp. Sig. (2-tailed)		,877

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,877 yang lebih besar dari 0,05. Hal itu berarti data telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,412	2,427
	X2	,141	7,082
	X3	,141	7,072

a. Dependent Variable: Y

Tabel 2 semua variabel bebas bernilai tolerance lebih dari 0,1 atau *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,813	,530		1,532	,136
	X1	,063	,032	,527	1,990	,056
	X2	,000	,042	,003	,006	,996
	X3	-,067	,058	-,515	-1,140	,263

a. Dependent Variable: Abres

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 dengan demikian variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel absolut residu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients Beta (β)	t	Sig.
	b	Std. Error			
Konstanta	17,658	0,987		17,883	0,000
Keterlibatan kerja karyawan (X1)	0,324	0,059	0,326	5,501	0,000
Loyalitas (X2)	0,383	0,079	0,491	4,848	0,000
Kerjasama tim (X3)	0,244	0,109	0,227	2,245	0,032
R	0,978				
Rsquare	0,957				
F hitung	220,254				
Sig F hitung	0,000				

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan hasil analisis regresi, sebagai berikut: $Y = 17,658 + 0,324X_1 + 0,383X_2 + 0,244X_3$

7. Nilai Koefisien Korelasi Berganda

Untuk mengetahui tinggi rendah dan arah hubungan antara keterlibatan kerja karyawan, loyalitas, kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4 diperoleh koefisien korelasi sebesar $R = 0,978$. Ini berarti ada hubungan positif dan sangat kuat, antara keterlibatan kerja, loyalitas, kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

8. Koefisien Determinasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi keterlibatan kerja karyawan, loyalitas, kerjasama tim terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase, ditunjukkan pada Tabel 5.14. Berdasarkan hasil analisis statistik pada Tabel 5.14 diperoleh besarnya koefisien determinasi sebesar 0,957 atau 95,7%. Ini menunjukkan keterlibatan kerja karyawan, loyalitas dan kerjasama tim memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 95,7% dan

4,3% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN
Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Begitu sebaliknya semakin rendah keterlibatan kerja karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan.

Pada penelitian yang telah dilakukan pengukuran keterlibatan kerja yang diukur menggunakan indikator aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama, melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri dinilai kurang baik oleh karyawan yang bekerja di CV. Bali Pinangasia hal ini menunjukkan adanya keselarasan fenomena yang terjadi dengan temuan dalam penelitian ini, Dengan terbuktinya variabel keterlibatan kerja dengan menggunakan alat ukur

indikator aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama, melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri terbukti mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Keterlibatan kerja karyawan menjadi kekuatan yang membantu pekerja dalam banyak bentuk dan hasil organisasi Ansel (2016). Diefendorff, Brown, Kamin, and Lord (dalam Lambert, 2018) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi hasil individu dan pentingnya organisasi. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan (Robbins, 2018). Selanjutnya, Brown (dalam Ansel, 2016) berpendapat bahwa peningkatan keterlibatan kerja dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan produktivitas dengan melibatkan lebih banyak pekerja secara sungguh sungguh dalam bekerja dan membuat pengalaman bekerja menjadi lebih bermakna dan memuaskan.

Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja tinggi akan sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan, karena mereka menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting. Pada praktiknya tidak semua organisasi memberikan kesempatan karyawannya untuk selalu terlibat dalam setiap kegiatan organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Alfine (2015), Amelia (2016), Frenelly (2015), Ferri (2017) mendapatkan keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi loyalitas karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Begitu sebaliknya semakin rendah loyalitas karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan.

Pada penelitian yang telah dilakukan pengukuran loyalitas yang diukur menggunakan indikator ketaatan dan kepatuhan, tanggung-jawab, pengabdian, kejujuran dinilai kurang baik oleh karyawan yang bekerja di CV. Bali Pinangsia hal ini menunjukkan adanya keselarasan fenomena yang terjadi dengan temuan dalam penelitian ini, Dengan terbuktinya variabel loyalitas karyawan dengan menggunakan alat ukur indikator kerjasama, kepercayaan, kekompakan, terbukti mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terlihat dari perilakunya yaitu akan mempunyai kepedulian yang tinggi kepada perusahaan seperti karyawan bekerja keras, kreatif, dan selalu ingin berbuat yang terbaik untuk perusahaan (Saydam, 2016: 417). Loyalitas yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki loyalitas berarti karyawan tersebut bersedia untuk patuh kepada aturan perusahaan yang telah ditetapkan, bersedia untuk tetap bertahan dalam situasi dan kondisi yang terjadi dalam perusahaan, serta menjunjung tinggi kejujuran.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Memesah (2016) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi kerjasama tim karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Begitu sebaliknya semakin rendah kerjasama tim karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan.

Pada penelitian yang telah dilakukan pengukuran kerjasama tim yang diukur menggunakan indikator kerjasama, kepercayaan, kekompakan, dinilai kurang baik oleh karyawan yang bekerja di CV. Bali Pinangsia hal ini menunjukkan adanya keselarasan fenomena yang terjadi dengan temuan dalam penelitian ini. Dengan terbuktinya variabel kerjasama tim dengan menggunakan alat ukur kerjasama, kepercayaan, kekompakan, terbukti mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Kerjasama tim dapat meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Agatha (2017) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan positif antara *teamwork* dan kinerja manajerial dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi. Jika perusahaan menginginkan kinerja organisasi yang lebih besar maka manajemen perusahaan harus mampu meningkatkan prestasi kerjanya dan dalam waktu bersamaan menciptakan *teamwork* atau kerjasama yang solid sehingga mampu melipatgandakan dampak positif dari kedua aspek tersebut. Hasil penelitian Muhamad (2017) menyatakan bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Muhammad (2017), Eva (2017), Amanda (2015) menyebutkan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI PENUTUP

Simpulan

1. Keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi loyalitas karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi kerjasama tim maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka yang dapat disarankan kepada perusahaan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian telah membuktikan bahwa keterlibatan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan terkait dengan keterlibatan kerja perlu ditingkatkan pada indikator yang dipersepsikan rendah oleh responden yaitu aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, dengan cara owner/pimpinan lebih persuasif dalam menyampaikan hak dan kewajiban karyawan, selain itu dapat memberikan bonus bagi karyawan yang rajin.

2. Hasil penelitian telah membuktikan bahwa loyalitas karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan terkait dengan loyalitas perlu ditingkatkan pada indikator yang dipersepsikan rendah oleh responden yaitu ketaatan dan kepatuhan, untuk itu perlu pengawasan yang lebih ketat dengan memberikan ketegasan pada pemberian *punishment* yang tidak ada diskriminatif.
3. Hasil penelitian telah membuktikan bahwa loyalitas karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan terkait dengan kerjasama tim perlu ditingkatkan pada indikator yang dipersepsikan rendah oleh responden yaitu kerjasama, untuk itu perlu dibuatkan acara yang bersifat kekeluargaan sehingga dapat mengenal karakter masing-masing karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, Fitri. 2017. Pengaruh keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank UOB Cabang Pakanbaru. *JOM FHSIP* Vol 4. No11 Februari 2017
- Agaatha, 2017. Pengaruh komepnasasi, kerjasama tim, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*, Vol 5 NO.2 September 2017. Hal 3018-3027.
- Alfajri. 2019. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Are Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 7 No.2.
- Alfian,2017. Pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT, Banugn Wenang Beverage Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 3 No.1 Hal 900-911
- Amanda, 2015. Pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok dan kreatifitas terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado.*Jurnal EMBA* Vol 3. No3. September 2015. Hla 981-991
- Amelia, 2016. Pengaruh pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pad PT, Bank Sulut Go Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 4. No, 5 September 2016 hla 551-556
- Andayani, 2019. *Pengaruh disiplin kerja, kreativitas kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT TEMPO SCANT Pacific Denpasar*. Repository Unmas Denpasar.
- Andrew, 2016 Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 4. No.3 September 2106.
- Anggraini, 2016 Perbedaan keterlibatan kerja antara gaya kepemimpinan transaksional dengan transformasional. Skripsi UIN Ampel Surabaya
- Ansel, 2016. Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi polisi di Kepolisian Resort Ende,

- E-Jurnal Universitas Kristen Satya Wacana*, Vol 05. No. 02
- Ardana, 2012, *Manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta Graha Ilmu
- Arneswari, 2017. *Pengaruh proses recruitment, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Pada pertiwi Resort Ubud. Skripsi Universitas Warmadewa (2017)*
- Bachtiar, 2016. *Manajemen Kinerja PT. Rajagrafindo Persada Jakarta*
- Boge, 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol 5 No.1
- Bull, 2016. *Moving from project management to leadership managemen a practical guide to leading groups CRS Press. USA.*
- Daft, 2016 . *Manajemen*. Edisi kelima Jakarta Erlangga
- Dareho, 2017. Pengaruh pendidikan, pelatihan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 5 No.3
- Eddy, 2016. Pengaruh Kreatifitas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada PT. Jessylin Cakes Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi* Vol 6. No.2 Hla 102-108
- Eva, 2017. Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol 5 No.1 2017.
- Fathoni, 2016, *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. PT Rineka Cipta Jakarta
- Ferri, 2017. Pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*. Vol 8 No.2 Juni 2017 84-96
- Frankel, 2016. *Manajemen kinerja*, Pustaka Pelajar Jakarta
- Frenelly, 2015. Beban kerja, OCB dan keterlibatan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Wilayah SULUTENGGGO AREA Manado. *Jurnal EMBA* Vol 3 No. 2 Juni 2015. Hal 106-1072.
- Ghozali, 2015. *Metodologi Penelitian*. BP Undip. Semarang.
- Hariandja, 2017. *Manajemen Sumber daya manusia Pengadaan , pengembangan, pegkompesasi dan peningkatan produktivitas pegawai*. PT. Grasindo Jakarta.
- Hasibuan, 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hirayappa, 2017 *Organizational behavior*, new Delhi New Age International Publisher.
- Juliawan, 2020. *Pengaruh pelatihan, loyalitas dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqual Mambal Badung*. Skripsi. Universitas Mahasaraswati.
- Kakinsale, 2015. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverage Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 3 No.1
- Karang, 2019. *Pengaruh diklat, keterlibatan kerja dan kretavitas terhadap kinerja karyawan pada*

- PT.BPR Sari Wira Tama Kuta Badung*. Repository Unmas Denpasar.
- Kaswan, 2015. Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulann bersaing organisasi, Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kojo. 2019. Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT, Bank Sulut Go. *Jurnal EMBA*, Vol 7 No, 2 hal 4261-4270
- Lambert, 2018. The impact of job involvement on correctional staff, *Profesional Issueses in criminnal justice* 3910. 57-76
- Lestari, 2019. *Pengaruh disiplin kerja, kreativitas kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali*. Repository Unmas Denpasar.
- Mamesah, 2016. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRO Mando. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi* Vol 4. No.3
- Maykel, 2017. Pengaruh pendidikan, pelatihan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado. *Jurnal EMBA* Vol 5. No.3 September hal 4475-4484
- Muhammad, 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi Bisnis Unsyiah*. Volume 1 No.1 September 2017.
- Nurlalila, 2016. *Manajemen sumber daya manusia*, Penerbit Lepkair.
- Permata, 2017. Pengaruh budaya organisasi, etika kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan, *Jurnal ilmiah manajemen bisnis*, Vol 17 No.2 Juli-Desember 2017
- Poerwopoespito, 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta Bandung.
- Priansa, 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Tarsito Bandung
- Putri, 2019. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang
- Putri, 2019. *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan*. Skripsi. Universitas Medan Area
- Rita, 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayutllah Yogyakarta. *Jurnal Medicoetiological dan Manajemen Rumah Sakit*, Vol 5 No, 2 Juli 2016.
- Robbins, 2018. *Perilaku Organisasi*, Jakarta. Indeks
- Saleh, 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN Yogyakarta
- Saputra, 2016. Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *E-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* Volume 4 Tahun 2016.

- Sari.2019. *Pengaruh kompensasi finansial, stres kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bussan Auto Finance Denpasar*. Repository Unmas Denpasar.
- Sashkin, 2016. *Strategy, Structure and economic performance of diversification firm*, Revise Edition, Boston Harvard Business School Press.
- Saydam, 2017. *Manajmen sumber daya manusia Suatu pendekatan mikro*. Djembatan Jakarta.
- Schmerhon, 2017. *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta Bandung.
- Seni, 2019. Pengaruh Kepribadin Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Instruktur Rumah Sakit Pendidikan Di Kota Jakarata Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol 1 No.2
- Sibarani, 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta Bandung
- Simamora, 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN Yogyakarta
- Sinambela, 2016. *Reformasi pelayanan publik*, Bumi Aksara Jakarta.
- Siswanto, 2017, *Manajemen tenaga kerja, pendayagunaan dan pengembangan unsur tenaga kerja*. Sinar Baru Bandung
- Stephen, 2018. *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*, Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Sugiyono, 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta Bandung.
- Surya, 2016. Pengaruh motivasi, perilaku suara dan ketterlibatan kerja terhadap kinerja individu pada bank Syariah di Kota Batam. *Jurnal EMBA* Vol 4 No. 1 Juni 2016. Hal 61-72
- West, 2016. *Kerjasama yang efektif*. Jakarta Kanisius.
- Widodo, 2015. *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*, Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Widyawati, 2018. Pengaruh self esteem, self efficacy dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Forum Manajemen*. Vol 16 No.2
- Widyani Anak Agung Dwi, 2015. Knowledge Management Dalam Perspektif Tri Kaya Parisuda Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 3 No.02 Universitas Mahasaraswati.