**JURNAL PENELITIAN**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KUALITAS KERJA DAN KINERJA KARYAWAN**

**PT BPD KALTIM KALTARA CABANG BONTANG**



Oleh :

**SAYID MOHAMMAD HANAFIAH**

**NIM : 1601026024**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MULAWARMAN**

**SAMARINDA**

**2019**

**ABSTRACT**

This research is a causality research using primary data and secondary data, while the object of research is employees of BPD Kaltim Kaltara Bontang Branch with the number of samples of 47 respondents. The purpose of this study is to analyze and prove the influence of work discipline on the quality of work employees. Analyze and prove the influence Organizational commitment to the quality of work of employees. Analyze and prove the influence of work discipline on employee performance. Analyze and prove the influence of Organizational Commitment on employee performance. Analyze and prove the effect of work quality on employee performance.

In order to test the hypothesis analysis the author uses the Structural Equation Modeling analysis tool with SmartPLS. Respondents of this study were employees of PT BPD Kaltim Kaltara Branch Bontang with a total sample of 47 respondents. The results of the analysis show that work discipline has no significant effect on the quality of work of PT BPD Kaltim Kaltara employees in Bontang Branch. Organizational commitment has a significant effect on the quality of work of employees of PT BPD Kaltim Kaltara, Bontang Branch. Work discipline has no significant effect on the performance of employees of PT BPD Kaltim Kaltara, Bontang Branch. Organizational commitment has a significant effect on the performance of employees of PT BPD Kaltim Kaltara, Bontang Branch. The quality of work has a significant effect on the performance of employees of PT BPD Kaltim Kaltara Branch Bontang.

**Keywords:** Work Discipline, Organizational Commitment, Work Quality and Employee Performance.

**ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dengan menggunakan data primer dan data sekunder, sedangkan objek penelitian adalah karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang dengan jumlah sampel sebanyak 47 responden. Tujuan dari penelitian ini adalah Menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas kerja karyawan. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Komitmen organisasional terhadap kualitas kerja karyawan. Menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam rangka menguji analisis hipotesis penulis menggunakan alat analisis Struktural Equation Modelling dengan SmartPLS. Responden penelitian ini adalah karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang dengan jumlah sampel sebanyak 47 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang. Kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Kualitas Kerja dan Kinerja Karyawan.

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Permasalahan pada disiplin kerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang, yaitu: kurangnya kesadaran karyawan hadir tepat waktu, memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien, tidak tepat waktu dalam istirahat, lebih cepat waktu pulang kantor, selalu menunda-nunda menyelesaikan tugas tambahan dan tidak mengikuti aturan yang berlaku serta mengikuti instruksi pimpinan. Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

Fenomena yang menarik sebagai penelitian awal pada karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang adalah kinerja karyawan masih dapat dikatakan belum seperti yang diharapkan diantaranya sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pelaksanaan administratif yang seharusnya dilakukan menjadi terkendala, bahkan sering terdapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang tugas dan prosedur yang berlaku, kurangnya kerjasama dengan rekan kerja pada saat melaksanakan pekerjaan dan kurangnya pengetahuan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi), serta masih adanya sebagian karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang yang kurang mampu menangani tugas pokoknya. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan mereka dapat diterima oleh unit kerja ataupun masyarakat yang memerlukannya.

Berdasarkan pengamatan, observasi dan penelitian yang penulis lakukan dalam waktu Januari s/d Desember 2017 terjadi penurunan kinerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang. Hal ini tergambar dari pencapaian target yang kurang dari 100% setiap tahunnya. Baik pencapaian asset, ekpansi kredit, penghimpunan dana masyarakat yang terdiri dari giro, tabungan dan deposito, pencapaian laba serta pemupukan modal. Demikian juga dengan capaian rasio keuangan juga menggambarkan kondisi yang kurang baik. Kurang baiknya atau ketidakstabilan pencapaian target dan rasio keuangan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang tahun 2017 membuktikan bahwa kinerja karyawan pegawai PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang terganggu. Untuk itu PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang harus mendorong karyawan agar lebih termotivasi dalam bekerja dan memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja serta semangat dalam mencapai visi dan misi bank sehingga akan menciptakan pengaruh yang lebih baik kepada kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pendidikan dan pelatihan karyawan difokuskan kepada dua kebutuhan utama dalam pengembangan kompetensi yakni program-program yang bersifat *shifting competencies* dan *developing competencies* baik yang berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap strategi bisnis atau operasional.

* 1. **Rumusan Masalah**

Masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan?
4. Apakah Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
	1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas kerja karyawan
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Komitmen organisasional terhadap kualitas kerja karyawan
4. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan
5. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan
	1. **Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang telah dikemukakan maka yang menjadi maanfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, dapat memperkaya studi tentang manajemen, khususnya yang terkait dengan disiplin kerja, Komitmen organisasional, kualitas kerja dan kinerja karyawan.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini untuk dapat memberikan tambahan wawasan bagi manajemen yang mengelola sumber daya manusia pada PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang mengenai persepsi disiplin kerja, Komitmen organisasional, kualitas kerja dan kinerja karyawan.
3. Bahan referensi atau bahan informasi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, Komitmen organisasional, kualitas kerja dan kinerja karyawan

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Hubungan Antar Variabel**
		1. **Hubungan disiplin kerja dengan kualitas kerja**

Perilaku berbentuk sikap dan tindakan karyawan akan sangat tergantung dari moral karyawan, demikian pula kualitas hasil kerja karyawan sangat ditentukan oleh rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kualitas dan kuantitas hasil kerja sebagai indikator dari kualitas kerja. Sejalan dengan hal tersebut, maka terlihat bahwa karyawan yang bekerja terarah dan penuh rasa tanggung jawab akan melahirkan kualitas kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan yang disertai dengan disiplin kerja, maka akan meningkatkan kualitas kerja yang pada gilirannya tujuan perusahaan dalam dicapai sesuai target yang telah ditentukan.

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian Husnawati (2016) tentang motivasi dan kualitas kerja di lingkungan pemerintahan yag menyebutkan bahwa tidak optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh banyaknya karyawan bermotivasi buruk dalam kerja, juga banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja mempengaruhi kualitas kerja mereka sebagai karyawan. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

* + 1. **Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan**

Menurut Munir (2016) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian Ariana (2013) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organiasi/instansi dan karyawan. Oleh karena itu, pemimpin selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkakan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi/instansi. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik sulit organisasi/instansi untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja karyawan optimal karyawan. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi/instansi dalam mencapai tujuannya

* + 1. **Hubungan Komitmen organisasional dengan kualitas kerja**

Kunci utama dalam komitmen adalah bagaimana perusahaan fokus terhadap nilainilai dasar dalam proses kualitas kerja. Kualitas kerja tersebut sangat berpengaruh meskipun belum banyak perusahaan yang mengadopsi Komitmen organisasional sebagai budaya. Penelitian Fields dan Thacker (2012) menunjukkan bahwa suksesnya impelentasi program kualitas kerja secara keseluruhan berdampak positif terhadap komitmen pekerja baik terhadap perusahaan maupun pada Serikat Pekerja. Sementara penelitian Zin (2014) menunjukkan bahwa untuk meningkatkan Komitmen organisasional perusahaan harus mengembangkan kualitas kerja dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui program pelatihan dan berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian Gorden dan Infante, (1991).

Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Komitmen organisasional merupakan usaha mengindentifikasikan diri dan melibatkan diri dalam organisasi dan berharap tetap menjadi anggota organisasi (Robbin, 2012). Menurut Allen dan Mayer (2011) ada tiga komponen dalam komitmen yaitu: (a) *affective* (menunjukkan keinginan karyawan untuk melibatkan diri dan mengindentifikasikan diri dengan organisasi karena adanya kesesuian nilai-nilai dalam organisasi). (b) *continuance* (komitmen yang timbul karena ada kekhawatiran terhadap kehilangan manfaat yang biasa diperoleh dari organisasi) (c) *normative* (komitmen yang muncul karena karyawan merasa berkawajiban untuk tinggal dalam organisasi). Hasil penelitian Moncreif (2017) mengungkapkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, dan Van Scooter (2011) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja, disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasional tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama.

* + 1. **Hubungan Komitmen organisasional dengan kinerja karyawan**

Keberhasilan dan kinerja karyawan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen serta independensi untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, seperti: karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagainya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan suatu pekerjaan.

Komitmen organisasional memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi karena mereka melakukan dan berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa temuan baru menunjukkan bahwa komitmen sebagian besar berhubungan dengan kinerja karyawan. Ada hubungan positif dan signifikan antara komitmen kepada pengawas dan kinerja karyawan. Ini berarti komitmen untuk pengawas menjadi prediktor yang baik terhadap kinerja karyawan dari Komitmen organisasional. Penelitian Wu *and* Liu (2016), ada hubungan antara Komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Penelitian Khyzer (2011), menunjukkan bahwa komitmen karyawan selalu memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan organisasi.

* + 1. **Hubungan kualitas kerja dengan kinerja karyawan**

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan secara keseluruhan.

Kualitas kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan (May dan Lau, 1999) Adanya kualitas kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kerja dengan kinerja karyawan (Elmuti dan Kathawala, 2017).

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan secara keseluruhan (Husnawati, 2016) Menurut Wayne (2013) pada teori *quality of work life* dikatakan bahwa para manajer memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mendesain pekerjaan mereka tentang apa yang dibutuhkan dalam menghasilkan produk atau jasa agar mereka dapat bekerja secara efektif. Karena dengan pemberian kualitas kehidupan kerja karyawan yang semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kerja karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

* 1. **Kerangka Konseptual**

Untuk mempermudah pemahaman tentang penelitian ini penulis menggunakan kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pembahasan masalah yang penulis teliti. Berdasarkan pandangan beberapa ahli di hubungan antar variabel, maka dapat digambarkan kerangka konseptual yang merupakan alur pikir dalam penelitian ini.

Keterangan: sumber / rujukan antar variabel

* + 1. **Hubungan disiplin kerja dengan kualitas kerja**

Husnawati (2016), Mathis *and* Jackson (2011), Gibson (2012)

* + 1. **Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan**

Munir (2016), Ariana (2013), Mathis *and* Jackson (2011), Moorhead *and* Griffin (2013)

* + 1. **Hubungan Komitmen organisasional dengan kualitas kerja**

Fields dan Thacker (2012), Zin (2014), (Robbin, 2012), Allen dan Mayer (2011), Moncreif (2017), Van Scooter (2011)

* + 1. **Hubungan Komitmen organisasional dengan kinerja karyawan**

Wu *and* Liu (2016), Khyzer (2011), Meyer *and* Allen (2011)

* + 1. **Hubungan kualitas kerja dengan kinerja karyawan**

May dan Lau (1999), Elmuti dan Kathawala, (2017), Husnawati (2016), Wayne (2013), Arifin (2012), Gibson, (2012)

**Gambar 2. 1:**

**Kerangka Konseptual Penelitian**

* 1. **Hipotesis Penelitian**

Guna lebih memberikan arahan atau pedoman yang jelas dalam melakukan penelitian sehingga benar-benar mampu membahas permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, maka perlu adanya perumusan hipotesis.

Hipotesis merupakan suatu pernyataan atau kesimpulan yang bersifat sementara dan kebenarannya masih harus dapat dibuktikan. Oleh karena itu, untuk menganalisis permasalahan maka dikemukakan hipotesis yang merupakan pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah, perumusan masalah, dan telaah pustaka seperti yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang akan dikembangkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang
4. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang
5. Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

* 1. **Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode campuran (*Mixed Method*), yaitu metode yang memadukan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dalam hal metodologi (seperti dalam tahap pengumpulan data), dan kajian model campuran memadukan dua pendekatan dalam semua tahapan proses penelitian, di dalam penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif, komparatif dan asosiatif. Strategi metode campuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah urutan analisis kuantitatif dan kualitatif, tujuan strategi ini adalah untuk mengidentifikasikan komponen konsep (subkonsep) melalui analisis data kuantitatif dan kemudian mengumpulkan data kualitatif guna memperluas informasi yang tersedia (Sugiyono, 2012:405). sehingga dapat mendeskripsikan nilai pengaruh masing-masing variabel dengan variabel meliputi:

1. Variabel Eksogen yang terdiri dari:
2. Disiplin Kerja
3. Komitmen organisasional
4. Variabel Endogen yang terdiri dari:
5. Kualitas Kerja, dan
6. kinerja karyawan pada PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang.
	1. **Definisi Operasional**

Penggunaan definisi operasional untuk mengukur konsep, dipakai untuk menjawab permasalahan-permasalahan penelitian. Untuk mengukur suatu konsep, maka harus diukur adalah makna atau konsepsi dari konsep tersebut, yang harus diungkap lewat definisi yang jelas. Alat untuk mengukur makna dari suatu konsep adalah indikator empirik.

* + 1. **Disiplin Kerja**

Kesadaran dan kesediaan karyawan pada PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator disiplin kerja yang diukur adalah:

1. Saya selalu hadir tepat waktu ke kantor; karyawan pada PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang selalu hadir tepat waktu ke kantor.
2. Saya selalu memanfaatkan waktu kerja dengan bekerja; karyawan pada PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang selalu memanfaatkan waktu kerja dengan bekerja
3. Saya tepat waktu dalam istirahat; karyawan pada PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang tepat waktu dalam istirahat
4. Saya tepat waktu pulang kantor; karyawan pada PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang tepat waktu pulang kantor
5. Saya menggunakan inventaris kantor untuk kepentingan dinas semata-mata; karyawan pada PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang menggunakan inventaris kantor untuk kepentingan dinas saja
	* 1. **Komitmen organisasional**

Komitmen organisasional adalah kepercayaan yang kuat karyawan pada PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk melakukan upaya ekstra demi untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi. Variabel ini diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Bangga menjadi bagian PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang.

Menanamkan kebanggan memiliki banyak keuntungan yaitu, akan meningkatkan kualitas kerja dan hubungan kerja yang baik. Dengan memiliki rasa bangga, maka akan melahirkan sistem manajemen dengan pendekatan kekeluargaan yang menganggap bahwa PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang tempat mereka bekerja adalah perusahaan mereka sendiri.

1. Peduli terhadap nasib PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang

Kepedulian karyawan pada nasib PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang dirasa penting karena nasib PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang akan mempengaruhi nasib karyawan tersebut.

1. Gembira memilih bekerja pada PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang

Rasa gembira dapat mempengaruhi semangat kerja yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik.

1. Kesamaan nilai

Komitmen terhadap PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang diawali oleh keyakinan akan identifikasi organisasi dan digeneralisasikan terhadap nilai-nilai loyalitas dan tanggung jawab.

1. Bekerja melampaui target

Dimana karyawan mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh bahkan bekerja melampaui target.

* + 1. **Variabel kualitas kerja**

Kualitas kerja adalah setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan sebagai respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektivitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan. Indikator kualitas kerja antara lain:

1. Partisipasi karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang

Yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.

1. Penyelesaian konflik

Konflik merupakan suatu proses sehubungan dengan pribadi seseorang dan juga lingkungannya. Dimana konflik merupakan suatu gejala dimana individu mengalami ketidaksetujuan terhadap suatu hal yang kemudian menimbulkan ketimpangan dan ketidaknyamanan kepada dirinya sendiri. Konflik dapat diselesaikan tergantung dengan bagaimana kita memanajemen konflik tersebut agar tidak berkembang menjadi hal yang merugikan.

1. Komunikasi

Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi oleh karena itu para pimpinan organisasi dan karyawan dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka.

1. Kesejahteraan kerja

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan, untuk mempertahanan karyawan ini hendaknya diberikan kesejahteraan atau kompensasi berupa tunjangan dan sebagainya.

1. Keselamatan kerja

Karyawan tidak ditempatkan dalam keadaan yang tidak membahayakan fisik dan kesehatan mereka serta meminimalis luka-luka dan resiko kesehatan.

* + 1. **Variabel kinerja karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja karyawan, penulis akan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas. Hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas. Jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kerjasama. Kemampuan antar karyawan dengan karyawan, atasan dengan bawahan dalam menangani hubungan dalam pekerjaan di PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang.
4. Inisiatif. Dorongan untuk mengidentifikasi masalah atau peluang dan mampu mengambil tindakan nyata untuk menyelesaikan masalah atau menangkap peluang di PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang.
5. Tanggung Jawab. Dalam melakukan pekerjaan karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang harus bertanggung jawab pada pekerjaan baik karyawan pada level jabatan tinggi maupun pada level rendah.
	1. **Populasi dan Sampel**
		1. **Populasi**

Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan dan ciri-ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai kelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 2015: 245). Jika jumlah populasi objek penelitian kurang dari 100 maka diambil semua, tetapi jika penelitian lebih dari 100 maka dapat diambil 10% dan 15% dari populasi yang ada.

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan yang berstatus karyawan tetap PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang yang berjumlah sebanyak 66 karyawan, dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 3.1:**

**Jumlah Karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang.******

Sumber: PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang, 2018

* + 1. **Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Ukuran sampel sebagaimana dalam metode statistik menghasilkan dasar untuk mengestimasi kesalahan sampling. Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan teknik sensus yaitu cara pengambilan data yang mengambil setiap elemen populasi atau karakteristik yang ada dalam populasi (Usman, 2008:182).

Mengacu pada data tersebut, maka untuk penelitian ini penetapan jumlah sampel dengan menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sampel penelitian yaitu 47 orang karyawan dengan jabatan staff pada PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang. Jadi jumlah pengambilan sampel digunakan seluruh jumlah populasi karyawan yaitu 47 orang, dari 66 karyawan dikurangi 2 orang pemimpin bidang, 2 orang pemimpin capem, 1 orang kepatuhan dan manajemen resiko, 8 orang penyelia 5 orang pemimpin kas, dan 1 orang kordinator, sehingga jumlah total sampel yang digunakan adalah 47 orang karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang.

* 1. **Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer;

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Jadi data primer adalah data yang di peroleh secara langsung dari sumbernya, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya melalui wawancara atau hasil pengisian kuesioner.

1. Data Sekunder;

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan materi kajian.

* 1. **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data akan dilakukan melalui kuesioner yang diserahkan kepada masing masing responden terpilih. Dengan kuesioner secara personal, peneliti dapat berhubungan langsung dengan responden dan dapat memberikan penjelasan seperlunya, serta dapat langsung dikumpulkan setelah selesai dijawab oleh responden.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode angket, yaitu dengan mengajukan sejumlah daftar pernyataan kepada responden yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Angket pada penelitian ini dibuat berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, sedangkan skala pengukuran dari angket digunakan skala Likert. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Sewaktu menanggapi pernyataan dalam skala Likert, responden menentukan tingkat persetujuan responden terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Pada penelitian ini disediakan lima pilihan skala dengan format seperti (Sugiyono, 2012: 123):

1. Sangat tidak setuju diberi skor 1
2. Tidak setuju diberi skor 2
3. Tidak dapat menentukan diberi skor 3
4. Setuju diberi skor 4
5. Sangat setuju diberi skor 5

Khusus untuk kuesioner tentang kinerja karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih obyektif dibuat terpisah dan diisi oleh atasan langsung karyawan yang terpilih menjadi responden.

* 1. **Metode Analisis**

**Uji validitas**

Validitas menunjukkan sejauh mana alat ini mampu mengukur apa yang akan di ukur. Pengujian validitas sebagai alat ukur dimaksudkan untuk mengetahui apakah pertanyaan angket tersebut cukup representatif atau cukup merupakan uji sampling. Langkah-langkah pengujian validitas (Ghozali, 2012: 109):

a. Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur.

b. Melakukan uji coba skala pengukur pada sejumlah responden.

c. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.

d. Menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total.

Suatu variabel dikatakan valid jika :

1. nilai r hasil > 0,3 maka variabel tersebut valid.
2. nilai r hasil < 0,3 maka variabel tersebut tidak valid.

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur suatu keadaan. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah menggunakan *Alpha Cronbach* (skala apa) yaitu mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Semakin dekat *alpha cronbach* dengan 1, semakin tinggi reliabilitas konsisten internal. Jika reliabilitas kurang dari 0,60 dianggap buruk, reliabilitas dalam kisaran 0,70 bisa diterima, dan lebih 0,80 adalah baik (Ghozali, 2012: 123).

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu analisis deskriptif dan statistika inferensial dengan SmartPLS.

**Analisis deskriptif**

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran empiris atas jawaban responden terhadap enam variabel dalam penelitian. Jawaban responden disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi, serta diukur nilai rata-rata indikator dan variabel konstruknya, gambaran tentang karakteristik responden juga disajikan dalam penelitian ini.

**Analisis Jalur**

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali (2012:18), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Ghozali, 2012:18), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, misalnya: data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

Menurut Ghozali (2012:19) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen.

**BAB IV**

**GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN**

* 1. **Demografi Responden**

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh para responden dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan beberapa kriteria responden yaitu jenis kelamin, usia dan pendidikan.

Tabel 4.1 : Jenis kelamin responden (n=47)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jenis Kelamin** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| 1 | Laki-laki | 16 | 34% |
| 2 | Perempuan | 31 | 66% |
| Total | 47 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner 2018

Pada tabel 4.1 diatas, terlihat bahwa dari 47 orang responden, jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan lebih mendominansi daripada yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini terlihat pada jumlah laki-laki sebanyak 16 orang, sementara yang berjenis perempuan sebanyak 31 orang.

Tabel 4.2 : Usia responden (n=47)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jenis Kelamin** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| 1 | < 20 th | 3 | 6% |
| 2 | 20-30 th | 19 | 40% |
| 3 | 31-40 th | 17 | 37% |
| 4 | > 40 th | 8 | 17% |
| Total | 47 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwa usia responden dalam penelitian ini kebanyakan berusia antara 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 40%. Sementara responden yang berusia antara 31 – 40 tahun adalah sebanyak 17 orang atau sebesar 37%, yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 17%, dan ada yang berusia kurang dari 20 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 6%.

Tabel 4.3 : Pendidikan responden (n=47)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jenis Kelamin** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| 1 | SMU | 7 | 15% |
| 2 | Diploma | 11 | 23% |
| 3 | S1/S2 | 29 | 62% |
| Total | 47 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner 2018

Berdasarkan jawaban responden yang terlihat pada tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa pada umumnya responden memiliki pendidikan terakhir S1/S2 yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 62%. Sementara responden yang memiliki pendidikan terakhir SMU adalah sebanyak 7 orang atau sebesar 15%. Responden yang memiliki pendidikan terakhir Diploma adalah sebanyak 7 orang atau sebesar 15%.

**BAB V**

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

* 1. **Analisis Penelitian**
		1. **Analisis Validitas dan Reliabilitas**

Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen uji coba dengan menggunakan software SPSS dengan sampel 30 responden:

**Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

| **Variabel** | **Item** | ***Correted item Total Correlation*** | **Hasil** | ***Cronbach's Alpha*** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Disiplin Kerja(X1) | X1\_1 | 0.766 | Valid | 0,737(reliabel) |
| X1\_2 | 0.732 | Valid |
| X1\_3 | 0.868 | Valid |
| X1\_4 | 0.532 | Valid |
| X1\_5 | 0.581 | Valid |
| Komitmen Organisasional(X2) | X2\_1 | 0.599 | Valid | 0,661(reliabel) |
| X2\_2 | 0.590 | Valid |
| X2\_3 | 0.791 | Valid |
| X2\_4 | 0.725 | Valid |
| X2\_5 | 0.604 | Valid |
| Kualitas Kerja(Y1) | Y1\_1 | 0.763 | Valid | 0,746(reliabel) |
| Y1\_2 | 0.735 | Valid |
| Y1\_3 | 0.747 | Valid |
| Y1\_4 | 0.623 | Valid |
| Y1\_5 | 0.671 | Valid |
| Kinerja karyawan(Y2) | Y2\_1 | 0.622 | Valid | 0,763(reliabel) |
| Y2\_2 | 0.820 | Valid |
| Y2\_3 | 0.844 | Valid |
| Y2\_4 | 0.720 | Valid |
| Y2\_5 | 0.557 | Valid |

Sumber :Data Primer Diolah Penulis, 2019.

Hasil perhitungan validitas menunjukkan bahwa item pernyataan untuk variabel persepsi disiplin kerja, komitmen organisasional, kualitas kerja, kinerja karyawan semuanya dinyatakan valid karena mempunyai *corrected item total correlation* yang lebih besar dari r tabel (0,300). Untuk *Cronbach Alpha* dinyatakan reliable karena lebih besar dari 0,6. Dengan demikian item pengukuran pada masing-masing indicator dalam variabel-variabel penelitian dinyatakan reliable dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

* + 1. **Model Penelitian dengan Menggunakan *Partial Least Square* (PLS)**

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dianalisis menggunakan alat analisis *partial least square* (PLS) dengan hasil sebagai berikut:

****

**Gambar 5.1:**

Model Penelitian Mula-Mula

Pada model penelitian *loading factor* diatas 0.70 sangat direkomendasikan, namun demikian *loading factor* 0.50 – 0.60 masih dapat di tolerir sepanjang model masih dalam tahap pengembangan. Pada model penelitian mula-mula dapat diketahui bahwa terdapat konstruk pada variabel *loading factor* terdapat nilai dibawah 0.5. berdasarkan kriteria-kriteria ini indikator-indikator yang nilai *loading* kurang dari 0.50 dieliminasi dari analisis.

Konstruk atau indikator yang harus dieliminasi karena mempunyai nilai *loading factor* < 0.50 adalah Indikator X1.1, Indikator X1.2, Indikator X1.3.

Berdasarkan nilai *loading factor* untuk masing-masing indikator dari beberapa variabel sehingga diperoleh model penelitian yang baru dengan gambar sebagai berikut:



**Gambar 5.2:**

Model Penelitian Baru

Berdasarkan gambar tersebut diatas nampak bahwa semua *loading factor* nilainya 0.50 sehingga penelitian dapat dilanjutkan untuk menganalisis model pengukuran atau *outer model* dan model *structural* atau *inner model.*

Pada model penelitian *loading factor* diatas 0.70 sangat direkomendasikan, namun demikian *loading factor* 0.50 – 0.60 masih dapat di tolerir sepanjang model masih dalam tahap pengembangan. Pada model penelitian mula-mula dapat diketahui bahwa terdapat konstruk pada variabel *loading factor* terdapat nilai dibawah 0.5. berdasarkan kriteria-kriteria ini indikator-indikator yang nilai *loading* kurang dari 0.50 dieliminasi dari analisis. *Loading factor* dibawah 0.50 meliputi:

**Tabel 5.2: *Loading Factor* Masing-masing Konstruk**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel  | Konstruk | *Loading Factor* | Keterangan |
| Disiplin kerja | X1.1 | 0.165 | Dieliminasi |
| X1.2 | 0.163 | Dieliminasi |
| X1.3 | 0.257 | Dieliminasi |
| X1.4 | 0.913 | > 0.50 |
| X1.5 | 0.942 | > 0.50 |
| Komitmen Organisasional | X2.1 | 0.633 | > 0.50 |
| X2.2 | 0.631 | > 0.50 |
| X2.3 | 0.776 | > 0.50 |
| X2.4 | 0.838 | > 0.50 |
| X2.5 | 0.819 | > 0.50 |
| Kualitas kerja | Y1.1 | 0.842 | > 0.50 |
| Y1.2 | 0.820 | > 0.50 |
| Y1.3 | 0.845 | > 0.50 |
| Y1.4 | 0.529 | > 0.50 |
| Y1.5 | 0.787 | > 0.50 |
| Kinerja karyawan | Y2.1 | 0.677 | > 0.50 |
| Y2.2 | 0.902 | > 0.50 |
| Y2.3 | 0.839 | > 0.50 |
| Y2.4 | 0.829 | > 0.50 |
| Y2.5 | 0.821 | > 0.50 |

**Sumber: Output SmartPLS, 2019.**

Konstruk atau indikator yang harus dieliminasi karena mempunyai nilai *loading factor* < 0.50 adalah inidkator X1.1, X1.2 dan X1.3 dengan nilai berturut-turut 0.165, 0.163, dan 0.257.

* + 1. **Model Pengukuran atau *Outer Model***
1. ***Convergent Validity***

Validitas dinilai dengan cara melihat *convergent validity* (besarnya original *sample estimate/loading factor* untuk masing-masing konstruk). *Loading factor* diatas 0,70 sangat direkomendasikan, namun demikian *loading factor* 0,50 – 0,60 masih dapat ditolerir sepanjang model masih dalam tahap pengembangan. Dari hasil output model penelitian ditemukan *loading factor* diatas 0,50 dan T-Statistik signifikan ( > 1,96 atau p-value < 0,05). Hal ini terlihat dari tabel 5.2. *Resulte for Outer Loading* dimana *original sample* estimation > 0,50 dan t-Statistic > 1,96 sehingga instrument penelitian dikatakan memenuhi *covergant validity*.

**Tabel 5.3: *Results For outer Loadings***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Original sample estimate | Mean of subsamples | Standard deviation | T-Statistik | Keterangan |
| X1 |  |  |  |  |  |
| X1.4 | 0.913 | 0.911 | 0.029 | 31.563 | > 0.50 |
| X1.5 | 0.942 | 0.942 | 0.015 | 61.166 | > 0.50 |
| X2 |  |  |  |  |  |
| X2.1 | 0.633 | 0.646 | 0.126 | 5.009 | > 0.50 |
| X2.2 | 0.631 | 0.608 | 0.144 | 4.379 | > 0.50 |
| X2.3 | 0.776 | 0.781 | 0.054 | 14.490 | > 0.50 |
| X2.4 | 0.838 | 0.844 | 0.037 | 22.924 | > 0.50 |
| X2.5 | 0.819 | 0.807 | 0.063 | 13.081 | > 0.50 |
| Y1 |  |  |  |  |  |
| Y1.1 | 0.842 | 0.846 | 0.037 | 22.883 | > 0.50 |
| Y1.2 | 0.820 | 0.825 | 0.046 | 17.712 | > 0.50 |
| Y1.3 | 0.845 | 0.845 | 0.049 | 17.273 | > 0.50 |
| Y1.4 | 0.529 | 0.508 | 0.142 | 3.735 | > 0.50 |
| Y1.5 | 0.787 | 0.782 | 0.066 | 11.915 | > 0.50 |
| Y2 |  |  |  |  |  |
| Y2.1 | 0.677 | 0.677 | 0.083 | 8.166 | > 0.50 |
| Y2.2 | 0.902 | 0.904 | 0.027 | 33.978 | > 0.50 |
| Y2.3 | 0.839 | 0.839 | 0.046 | 18.066 | > 0.50 |
| Y2.4 | 0.829 | 0.823 | 0.060 | 13.731 | > 0.50 |
| Y2.5 | 0.821 | 0.816 | 0.060 | 13.716 | > 0.50 |

**Sumber: Output SmartPLS, 2019.**

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui melalui *original sample estimate* indikator yang memberikan pengaruh dominan terhadap masing-masing variabel eksogen dan endogen dalam penelitian dengan keterangan sebagai berikut:

1. Indikator dominan yang memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja adalah indikator X1.4 dengan nilai sebesar 0,913.
2. Indikator dominan yang memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional adalah indikator X2.4 dengan nilai sebesar 0,838.
3. Indikator dominan yang memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja adalah indikator Y1.3 dengan nilai sebesar 0,845.
4. Indikator dominan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah indikator Y2.2 dengan nilai sebesar 0,902.
5. ***Discriminant Validity***

Validitas diskriminan variabel dapat diperoleh dari akar kuadrat AVE ($\sqrt{AVE}$) suatu konstruk dibandingkan dengan nilai korelasi antara konstruk lainnya. Jika nilai lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk yang lain maka dapat disimpulkan instrument penelitian memenuhi kriteria validitas diskriminan. Nilai AVE dan akar kuadrat AVE dapat dijelaskan pada tabel 5.4 sebagai berikut:

**Tabel 5.4: *Average Variance Extracted* & Akar AVE**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | AVE | Keterangan | $$\sqrt{AVE}$$ | Keterangan |
| X1 | 0.640 | Valid | 0.800 | Valid |
| X2 | 0.551 | Valid | 0.742 | Valid  |
| Y1 | 0.607 | Valid | 0.779 | Valid  |
| Y2 | 0.774 | Valid | 0.879 | Valid  |

**Sumber: Output SmartPLS, 2019.**

1. ***Composite Reliability***

Untuk mengetahui reliabilitas semua konstruk dapat dilihat dari nilai *composite reliability*. Konstruk reliabel jika nilai *composite reliability* nilai diatas 0,70. Hasil output menunjukkan seluruh konstruk pada variabel disiplin kerja, komitmen organisasional, kualitas kerja dan kinerja karyawan reliabel karena nilai *composite reliability* > 0,70, dengan keterangan tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.5: *Composite Reliability***

|  |  |
| --- | --- |
|  | *Composite Reliability* |
| Disiplin kerja | 0.875 |
| Komitmen organisasional | 0.859 |
| Kualitas kerja | 0.747 |
| Kinerja karyawan | 0.777 |

**Sumber: Output SmartPLS, 2019.**

* + 1. **Model Pengukuran atau *Inner Model***
1. **Pemeriksaan *Goodness of Fit Model***

Pemeriksaan model dapat dilihat dari nilai R2 (R-*square*). Artinya model dapat menjelaskan fenomena atau variasi kualitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan komitmen organisasional sebesar 59.90 persen (0,599 x 100%) sedangkan sisanya dijelaskan oleh variasi variabel lain diluar dari model penelitian sebesar 60.10 persen (100% - 59.90%). Fenomena atau variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan komitmen organisasional dan kualitas kerja sebesar 82.20 persen (0,822 x 100%) sedangkan sisanya dijelaskan oleh variasi variabel lain diluar dari model penelitian sebesar 17.80 (100% - 82.20%). dengan penjelasan tabel dibawah ini:

**Tabel 5.6: R – *square***

|  |  |
| --- | --- |
|  | R – *square* |
| Disiplin kerja |  |
| Komitmen Organisasional |  |
| Kualitas kerja | 0.599 |
| Kinerja karyawan | 0.822 |

**Sumber: Output SmartPLS, 2019.**

1. **Pengujian t-test**

Pada program smartPLS dilakukan dengan t-test pada masing-masing jalur. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 5.7 dibawah ini:

**Tabel 5.7: *Results For Inner Weights***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Original sample estimate | Mean of subsamples | Standard deviation | T-Statistik |
| Disiplin Kerja 🡪 Kinerja karyawan | 0.027 | 0.038 | 0.076 | 0.355 |
| Disiplin Kerja 🡪 Kualitas Kerja | 0.192 | 0.196 | 0.164 | 1.171 |
| Komitmen Organisasional 🡪 Kinerja karyawan | 0.396 | 0.390 | 0.099 | 3.978 |
| Komitmen Organisasional 🡪 Kualitas Kerja | 0.639 | 0.643 | 0.130 | 4.913 |
| Kualitas Kerja 🡪 Kinerja karyawan | 0.551 | 0.547 | 0.108 | 5.074 |

**Sumber: Output SmartPLS, 2019.**

Berdasarkan tabel 5.7 maka dapat diketahui pengaruh positif dan tingkat signifikansi masing-masing variabel, apabila T-*Statistic* > 1.96 berarti variabel eksogen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel endogen dan apabila T-*Statistic* < 1.96 maka variabel eksogen memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap variabel endogen dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang karena mempunyai nilai koefisien sebesar 0.192 dan t-statistik dibawah 1.96 yaitu sebesar 1.171.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang karena mempunyai nilai koefisien sebesar 0.027 dan t-statistik dibawah 1.96 yaitu sebesar 0.355.
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang karena mempunyai nilai koefisien sebesar 0.639 dan t-statistik diatas 1.96 yaitu sebesar 4.913.
4. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang karena mempunyai nilai koefisien sebesar 0.396 dan t-statistik diatas 1.96 yaitu sebesar 3.978.
5. Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang karena mempunyai nilai koefisien sebesar 0.551 dan t-statistik dibawah 1.96 yaitu sebesar 5.074.

**BAB VI**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan serta disaran kepada pihak perusahaan dalam hal ini adalah PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang sebagai obyek dalam penelitian.

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang, hal ini mempunyai arti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja maka akan mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan akan tetapi pengaruhnya tidak nyata.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang, hal ini mempunyai arti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan akan tetapi pengaruhnya tidak nyata.
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang, hal ini mempunyai arti bahwa setiap peningkatan komitmen organisasional maka akan mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan dan memberikan pengaruh nyata.
4. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang, hal ini mempunyai arti bahwa setiap peningkatan komitmen organisasional maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan pengaruh nyata.
5. Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang, hal ini mempunyai arti bahwa setiap peningkatan kualitas kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan pengaruh nyata.
	1. **Saran**

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka disarankan sebagai berikut:

1. Disiplin di PT BPD Kaltim Kaltara Cabang tidak memberikan pengaruh signfikan terhadap kualitas kerja maupun kinerja hal ini disebabkan karena pengukuran keberhasilan karyawan maupun perusahaan adalah *output* atau *performance* yang dihasilkan oleh karyawan berupa tercapainya target pekerjaan karyawan dan tercapainya target perusahaan, mengacu pada indikator yang dieliminasi sehingga diperlukan ketepatan waktu karyawan baik dari kehadiran maupun memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan baik yang akan mendorong peningkatakn kualitas kerja dan kinerja kearah yang lebih optimal.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel komitmen organisasional, kualitas kerja dan disiplin kerja, sehingga untuk penelitian selanjutnya bisa ditambahkan dengan variabel lain seperti variabel faktor lingkungan kerja, pengawasan dan kepemimpinan suatu organisasi, pendidikan dan pelatihan.
3. Penilaian kinerja karyawan sebaiknya diambil dari data penilaian kinerja karyawan yang sudah ada pada PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Bontang. Jika tidak memungkinkan alternatif lain adalah dengan membatasi responden yang mempunyai standard penilaian kinerja karyawan sama.
4. Untuk menghindari atau memperkecil kemungkinan kuesioner yang tidak layak karena ketidaktahuan responden juga untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat sebaiknya penelitian selanjutnya menggunakan metode wawancara langsung terhadap responden dengan menggunakan daftar kuesioner yang telah ada.
5. Bagi PT BPD Kaltim Kaltara Cabang hendaknya penelitian semacam ini dapat digunakan pada kasus-kasus PT BPD Kaltim Kaltara Cabang di daerah lainnya. Hal ini tentu akan menghasilkan penelitian yang berbeda dari setiap vaiabelnya, sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan dalam mengambil kebijakan PT BPD Kaltim Kaltara di daerah lainnya.
6. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya perlu dengan menambah atau memasukkan konstruk variabel lain berupa konstruk eksogen yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan sehingga nilai koefisien determinasinya dapat lebih bervariasi secara signifikan dan dapat ditingkatkan dari hasil keseluruhan model.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2 (1).*

Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 2011. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology. 63 (1): 1- 18.*

Arifin, Noor. 2012. Jurnal. *Analisis Kualitas kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja pada CV Duta Senenan Jepara.*

Armanu, T. 2015. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*

Bakhshi, A. Kumar, K. & Rani, E. 2010, Organizational Justice Perceptions As Predictor Of Job Satisfaction And Organization Commitment. *International Journal Of Business And Management.* International Journal of Business and Management   ISSN 1833-3850 ISSN 1833-8119

Baterman, T.S. and Organ, D.W. 2013, *Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship*

Bernardin, *and* Russel. 2011. *Human Resources Management.* New York: Mc Graw Hill.

Cascio, W.F. 2011. *Applied Psychology in Personal Management*, 4th Edition. Singapore: Prentice Hall International Inc.

Chan, Sow Hup. 2016. Organizational identification and commitment of members of a human development organization. *Journal of Management Development, Vol 25, Iss 3. pp 249 – 268*

Cooper Donald R dan C. William Emory. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.

Darwish, Y., 2011, *Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Attitudes Toward Organization Change in a Non-western Setting*, Personnel Review. ISSN: 0190-0692 (Print) 1532-4265 (Online) Journal homepage: http://www.tandfonline.com/loi/lpad20

Dessler, G. 2011. *Human Resources Management* 7th Edition ed.. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Diab, M. Ajlouni, Musa T. 2014. *Journal. The Influence of Training on Employee’s Perormance, Organizational Commitment and Quality of Medical Services at Jordanian Provate Hospitals.*International Journal of Business and Management   ISSN 1833-3850 ISSN 1833-8119

Elmuti, Dean, 2013, “Impact of Internet Adided Self-Management Teams on Quality of Work-Life and Performance”, *Journal of Business Strategies, Vol. 20 No. 2, p. 119 -136*

Elmuti, Dean, and Yunus Kathawala, 2017, Alliances Strategic Management Studies, *Management Decisions, London, Vol.39.*

Fahmi Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta

Ferdinand, Augusty, 2016, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro

Fields, Mitchel W., & James W. Thacker. 2012. Influence of Quality of Work Life on Company and Union Commitment. *Academy of Management Journal, vol. 35, No. 2 p.439-450.*

Flippo, Edwin. 2012. *Manajemen Sumber Dayaa Manusia.* Jakarta.

Ghozali, Imam. 2012. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS).* Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro..

Gibson, I. 2012. *Organisasi.* Terjemahan: Agus Dharma. Jakarta: Binarupa Aksara.

Gorden, W. I., and D. A. Infante. 1991. *Test of a communication model of organizational commitment. Communication Quarterly 39: 144-155.*

Husnawati, Ari. 2016. Jurnal. *Analisis Pengaruh Kualitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang).* Jurnal Manajemen Dan Hospitalitas Vol. 1, No. 2, November 2017.

Ivansevich, John. M, 2016, *Human Resources Management,* *Eight Edition,* Mc Graw Hills Co*,* New York

Jogiyanto. 2011. *Konsep dan Aplikasi: Struktural Equation Modelling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis.* Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada. UPP STIM YKPN.

Khyzer, M. Bin Dos and Ahmed Zulfigar. 2011. Impact of Employee Commitment on Organizational Performance. *Arabian Journal of Business and Management Review, 1 (3): 57 -98.*

Kreitner dan kinicki. 2010. *Organization Behaviour 8th Edition.* McGraw Hill International Edition.

Kristanto, Sentot. 2013., *Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Dan Intensi Keluar Di PT Indonesia Power UBP Bali,* Universitas Udayana, Program Studi Manajemen, Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4 , No.11, 2013: 3675 - 3702 ISSN : 2302-8912

Kumarawati, Suparta, Yasa. 2017. *Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 2. September 2017,Hal 63-75 DOI: 10.22225/jj.4.2.224.63-75*

Lewis, David., Kevin Brazil., Paul Krueger., Lynne Lohfeld., and Erin Tjam, 2011, “Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life”, *International Journal of health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service, Vol. 14, p.9-15*

Luthans, Fred. 2012. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Company.

Mala, Deti Riyanti. 2017. Jurnal. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung.* Jurnal Administrasi Negara Volume 2. No 1, Agustus 2017

Mathis, R., *and* Jackson, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* d. Jimmy Sadeli, Penerj. Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, Robert.L, & John Jackson, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Peterjemah: Jimmy Sadeli. PT. Salemba Empat. Jakarta

McClelland, D. C. 2017. *Human motivation.* Glenview, IL: Scott, Foresman.

McCormick, Earnest J. and Tiffin, 2010. *Human Resource Management,* PrenticeHall, Singapore.

Meyer, J.P. *and* Allen, N.J. 2011, “A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment”. *Human Resource Management Review*

Moncrief, W. C., Babakus, E., Cravens, D., Johnston, M. 2017. Examination the Antecedent and Concequences of Salespeoples Job Stress. *European Journal of Marketing Examining / Salesperson Job Stress, Vol. 31, No. 11/12, pp. 786-798.*

Moorhead, G *and* Griffin, R.W 2013 *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Munir, Abdul Razak, Gunawan, Makkira. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Retail Indonesia (*Carrefour*) Cabang Panakkukang Makassar. *Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 1, Februari-Mei 2016.*

Riggio, R.E. 2010. *Introduction to Industrial Organization Psychology*. Fifth Edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Rivai, V., *and* Basri, A. 2015. *Performance Appraisal.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. 2012. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* Edisi Kelima. Penerjemah : Halida dan Dewi Sartika. Jakarta : Erlangga.

Robbins, Stephen P. dan Timothy Judge. 2012. *Perilaku Organisasi (Organizational* *Behavior).* Penerjemah : Halida dan Dewi Sartika Jakarta : Salemba Empat.

Sari, Widi Purnama. 2016. Jurnal. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana.* Jurnal Equilibiria, ISSN: 2503 1546 Volume 3 No. 2 Tahun 2016.

Saputra, Kusasi, Saridewi. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji*

Schuler, R., *and* Jackson, S. 2010. *Human Resource Management: Positioning for the 21st century.* Minneapolis: West Pub.Co.

Sefriady dan Iskandar. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo. ISSN : 2598-8107 Vol. 2 No. 1 May 2018*

Setiadi, NH. 2012, Pendekatan Teoritis Dan Praktis Komitmen Organisasional: Bagaimana Komitmen Karyawan Diwujudkan Dalam Organisasi. *Jurnal Akuntansi & Manajemen STIE YKPN Yogyakarta.* Jurnal Akuntansi dan Manajemen STIE, Vol 13, No. 2=3 2012

Stone, Raymond, 2015. “*Human Resource Management*”, Fifth Edition. John Wiley & Sons Australia, Ltd 42 McDougall Street, Milton, Australia

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-16.Alfabeta. Bandung

Sulistiyani, A.T. dkk. 2014. *Memahami Good Governance* Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia, Gava Media, Yogyakarta.

Tumilaar, Brigita Ria. 2015. *Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan SULUT. Jurnal EMBA 787 Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 787-797*

Utama, Hernanta Pria dan Setiawati, Erna. 2016. Jurnal. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan.* E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen. Fakultas Ekonomi Unisma

Usman. 2008. *Pengantar Statistika*, Jakarta : Bumi Aksara

Van Scooter, J.R. 2011. “Relationship of Task Performance and Contextual Performance With Turnover, Job Satisfaction, and Affective Commitment”, *Human Resource Management Review, 10 (1) : 79-95*

Wayne, Cascio F. 2013. Managing Human Resource, Quality of Work Life, Profit, 3rd ed, *Graduate School of Business University of Colorado, Denver. Mc Graw-Hill Inc. Singapore.*

Werther, W., *and* Davis, K. 2016. *Human Resources and Personal Management.* New York: McGraw Hill. Inc

Wu, J., & Liu, A. 2016. A study on the relationship between organizational commitment and task performance in Chinese construction firms. *In 22nd Annual ARCOM Conference 4-6 September 2006, 207-217.*

Zin, R.M. 2014. Perception of professional engineers toward quality of work life and organizational commitment a case study. *Gadjah Mada International Journal of Business, 6(3), 323-334.*