

PENGARUH KERJASAMA, INSENTIF DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN HERLANG KABUPATEN BULUKUMBA

A. Herlawati Makkasau¹, Muhammad Idris², Asri³

^{1,2,3}Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

²Muhammadidris709@gmail.com, ³drasriwawo01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama, isentif, dan pengalaman kerja secara parsial Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba 2. pengaruh kerjasama, isentif, dan pengalaman kerja secara simultan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba 3 variabel manakah yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pegawai kantor kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini dilakukan pada Pada kantor kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba. Penentuan sampel menggunakan Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 46 orang pegawai kantor kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba sebanyak 46 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial kerjasama X1 dengan nilai thitung 0.342 < ttabel 1678 yang artinya berpengaruh tidak signifikan signifikan, Isentif X2 dengan nilai thitung 3.193, > 1678 ttabel yang artinya berpengaruh signifikan, dan Pengalaman kerja X3 dengan thitung 2.273 < 1678 ttabel yang artinya berpengaruh signifikan. Secara simultan kerjasama, isentif, dan pengalaman kerja dengan nilai thitung 25504 > 281 yang artinya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas Pegawai Pada Kantor Kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba. Selanjutnya variabel Isentif berpengaruh dominan terhadap kualitas Pegawai Pada Kantor Kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik isentif akan semakin meningkatkan kualitas Pegawai Pada Kantor Kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba.

Kata kunci: *Kerjasama, Isentif, Pengalaman Kerja, Kualitas kerja*

Abstract

Andi Herlawati Makasau 2018. Mm. 21818, *The Influence of Cooperation, Incentives and Work Experience on the Quality of Work of Office Employees in Herlang District, Bulukumba Regency (Supervised by: Muhammad Idris Dan. Asri)*

This study aims to analyze the effect of cooperation, incentives, and work experience partially on the quality of work of the Herlang District Office employees, Bulukumba Regency 2. the effect of cooperation, incentives, and work experience simultaneously on the quality of work of the Office Staff in Herlang District, Bulukumba Regency, which 3 variables are the most dominant positive and significant effect on the quality of the employees of the Herlang district office, Bulukumba Regency. This research was conducted at the Herlang sub-district office, Bulukumba Regency. The sample was determined using the sampling technique of this research was conducted using a saturated sampling technique (census), namely taking the sample by taking the entire population of 46 employees of the Herlang sub-district office, Bulukumba Regency, as many as 46 employees. The data collection method used was a questionnaire. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of the study concluded that: partially the cooperation X1 with tcount 0.342 < ttabel 1678 which means that the effect is not significant significantly, X2 incentives with tcount 3.193, > 1678 t table which means significant effect, and work experience X3 with tcount 2.273 < 1678 t table which means significant effect. Simultaneously cooperation, incentives, and work experience with a value of 25504 > 281, which means that it has a positive and significant effect on the quality of employees at the Herlang District Office, Bulukumba Regency. Furthermore, the incentive variable has a dominant effect on the quality of employees at the Herlang District Office, Bulukumba Regency, this shows that the better the incentive, the more it will improve the quality of employees at the Herlang District Office, Bulukumba Regency.

Keywords: *Cooperation, Incentives, Work experience, Quality of work*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Istansi/ organisasi perlu memberikan suatu penghargaan bagi Pegawai yang berprestasi. Bentuk penghargaan akan membuat Pegawai bekerja sebaik mungkin agar menerima penghargaan dan imbalan yang lebih besar disamping tunjangan-tunjangan lain yang telah disediakan instansi. Bentuk penghargaan dapat berupa insentif. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada Pegawai karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Menurut Ranupanudjo dan Hasan (2012:161) insentif adalah penggerak yang dapat merangsang terciptanya pemeliharaan Pegawai, dengan pemberian insentif Pegawai merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya. Tujuan dari pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pendapat tersebut dimaksudkan untuk mendorong Pegawai agar bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga produktivitas Pegawai dapat meningkat dan akhirnya tercapainya tujuan instansi. Insentif yang diberikan dapat berupa insentif finansial (*materill*) dan insentif non finansial (*nonmaterill*). Insentif diharapkan dapat memberikan motivasi kerja yang tinggi dan memicu meningkatnya kualitas kerja pegawai, Berdasarkan masalah yang ada yang telah diuraikan tersebut maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Isentif dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas kerja pegawai Kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba” Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah kompetensi, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Manggala kota Makassar. Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Apakah kerjasama, insentif, dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba
2. Untuk mengetahui Apakah kerjasama, insentif, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba,
3. Untuk mengetahui Variable manakah yang dominan antara kerjasama, insentif dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba

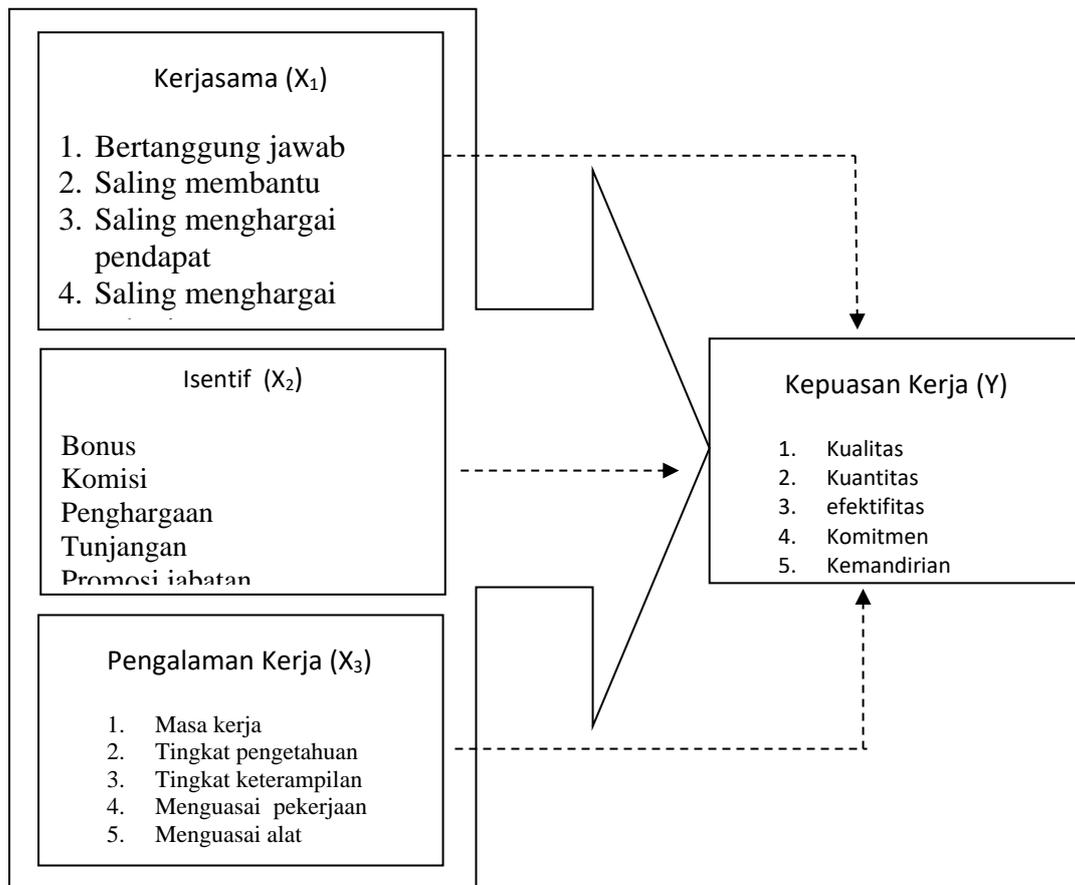
Sumber daya manusia adalah merupakan aset yang paling utama dalam mengembangkan organisasi atau instansi, karena manusia selalu ada dalam suatu organisasi. Dengan kompetensi SDM sangat dibutuhkan untuk menjalin kerjasama dalam rangka meningkat kualitas organisasi, apabila instansi ingin tetap bersaing di tengah persaingan yang semakin ketat harus mampu menjalin kerjasama baik antar individu maupun kelompok ataupun system struktur dalam organisasi, karena instansi tidak akan terlepas dari SDM yang turut terlibat dalam operasional instansi. Setiap instansi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan Pegawai sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi. Kinerja suatu instansi dapat dipengaruhi oleh kualitas kerja pegawainya. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja pegawainya.

Untuk dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dan tercapainya tujuan instansi maka perlu adanya pengalaman kerja agar Pegawai bekerja lebih baik. Bentuk pengalaman yang dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai diantaranya adalah pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi sehingga dapat memberikan

insentif atau bonus. Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada Pegawai karena prestasi melebihi standart yang ditentukan. Apabila insentif dikelola secara benar maka akan membantu instansi mencapai tujuan-tujuannya disamping juga memperoleh memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif hal ini sesuai penelitian yang dilakukan Dhynta Armarti (2005) yang menunjukan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Demikian halnya pengalaman, dan insentif akan memberikan dampak positif. Sebaliknya jika ketiga faktor tersebut menurun maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan. Belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2004:51). Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: terdapat pengaruh kerjasama, insentif, dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba.

- H2: terdapat pengaruh kerjasama, insentif, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba.
- H3: Variable pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey yang untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variable bebas Kerjasama, Insentif, Pengalaman Kerja, dan Kualitas kerja pegawai. Waktu penelitian direncanakan selama dua bulan yaitu pada bulan Januari sampai dengan Pebruari 2021., Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan subyek penelitian Pegawai Kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba yang berjumlah 45 orang pegawai. Dan adapun Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba sejumlah 45 orang.

Alat analisis pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh insentif dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

= variabel kualitas kerja pegawai

X_1 = Kerjasama

X_2 = Insentif

X_3 = pengalaman kerja

t

a = intersep, konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat X_1, X_2, X_3

sama dengan nol

$b_1, b_2, b_3, ,$ = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh kerjasama (X_1), isentif (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kualitas kerja Pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji T. selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : pengaruh kerjasama (X_1), isentif (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kualitas kerja Pegawai (Y) secara bersama-sama maka dilakukan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Kerjasama, variabel isentif dan variabel pengalaman kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja aparat pemerintah di lingkungan Kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

Tabel 1. ANOVA Pengujian Pengaruh Secara Bersama-sama

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.945	3	47.648	25.504	.000 ^b
	Residual	78.468	42	1.868		
	Total	221.413	45			

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 25,502 sedangkan F tabel untuk n 132 dengan df1 = k-1 = 2 dimana k adalah jumlah seluruh variabel (3variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan df2 = n- k = 45 dimana n adalah sebanyak 46 dikurang dengan k (3) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 2,68 hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (kepuasan kerja variabel kerjasama, variabel isentif dan variabel pengalaman kerja mempunyai pengar).

Nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama uh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor pemerintah di lingkungan Kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba.

Uji T (Uji Parsial)

Untuk menguji keberartian model regresi untuk uji t. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial

Tabel 2. Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.748	2.544		.687	.496
	Kerjasama X1	.049	.144	.051	.342	.734
	Isentif X2	.546	.171	.466	3.193	.003
	Pengalaman kerja X3	.306	.135	.352	2.273	.028

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial

a. Variabel kerjasama

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kerjasama menunjukkan nilai thitung = 342 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,678 dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga kerjasam ditolak tapi terbukti bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara kerjasama dengan kepuasan kerja aparat pemerintah di lingkungan Kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba

dengan nilai signifikansi sebesar 0,7 maka $0,7 > 0,05$, sehingga berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

b. Variabel Isentif

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kesejahteraan menunjukkan nilai $t = 3.193$ sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,678 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara isentif dengan kepuasan kerja pegawai pemerintah di lingkungan Kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba dengan nilai signifikansi sebesar $0,03 < 0,05$.

c. Variabel pengalaman Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel semangat kerja menunjukkan nilai $t = 2273$ sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,678 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti berpengaruh antara variabel pengalaman dengan kualitas kerja pegawai pemerintah di lingkungan Kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba dengan nilai signifikansi sebesar $0,02 < 0,05$.

Pengujian Secara Dominan Uji Beta dan Determinasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel isentif merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja aparat pemerintah di lingkungan Kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba. Variabel isentif mencapai nilai b sebesar 0,546 lebih tinggi dibanding pencapaian nilai b untuk dua variabel lainnya yaitu variabel kerjasama yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,49 dan variabel pengalaman kerja yang hanya mencapai nilai b sebesar 306. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.803 ^a	.646	.620	1.367	.646	25.504	3

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0,646. Hal ini berarti 64,4% kinerja aparat pemerintah di lingkungan Kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba dipengaruhi oleh variabel Isentif, variabel kerjasama dan variabel pengalaman kerja, sedangkan sisanya yaitu 36,4% kinerja aparat pemerintah di lingkungan Kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kerjasama, isentif, pengalaman terhadap kualitas kerja pegawai Negeri kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan dari penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Kerjasama terhadap Kualitas Kerja

Nilai jalur kerjasama (X) secara parsial adalah sebesar 0.07 dan hasil uji statistik Thitung atau uji parsial menunjukkan nilai signifikansi kerjasama adalah 0.342 yang berarti Hipotesis 1 ditolak karena nilai koefisien jalur positif (0.7) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba. Hal ini relevan dengan pendapat penelitian Peeters et al., (2006) mengatakan semakin tinggi kerjasama berhubungan positif dengan kerjasama tetapi tidak signifikan.

Pengaruh Insentif terhadap Kualitas kerja organisasi

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai thitung variabel insentif dengan nilai thitung sebesar 3193 yang lebih besar dari ttabel 1678 dengan tingkat signifikansi 0.002. Artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba, dimana insentif merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Insentif adalah sarana untuk memotivasi pegawai dalam mencapai suatu target tertentu. Indikatornya (Hasibuan :2013), dengan indikator Insentif Materil, Insentif non materil dan Insentif Social.

Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kualitas kerja

Hasil pengujian analisis koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pada Kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba. Artinya semakin sesuai pengalaman kerja yang diterapkan oleh pimpinan untuk berbagai kondisi dan situasi maka akan secara langsung mempengaruhi kualitas kerja. Pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami dijalani, dirasa, ditanggung”.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nesty Widyaningsih (2012) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Duta Jepara”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa a) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; b) upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas; c) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; d) pengalaman kerja, upah dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Secara simultan pengaruh kerjasama, isentif, dan pengalaman kerja, terhadap kualitas kerja pegawai Negeri kantor pemerintahan kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan hasil hitungan analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa secara simultan kerja sama, isentif, pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas kerja, dengan demikian ketiga variable independen antara kerjasama, isentif, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel Insentif yang Paling Dominan terhadap Kualitas kerja

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi dan insentif maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kualitas kerja kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba adalah variabel insentif (X₂), karena memiliki nilai Beta yang tinggi yaitu 0,546.

Disamping itu berdasarkan dari nilai t_{hitung} yang terbesar. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} Variabel Insentif adalah 3193 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} Variabel kersama yaitu 342, dan variable pengalaman kerja nilai t_{hitung} sebesar 2273, Jadi insentif paling dominan mempengaruhi kualitas kerja pegawai kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba sehingga (hipotesis kedua) dalam uji t teruji.

SIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data Ada pengaruh kerjasama, isentif dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja pegawakantor kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan analisis data Ada kerjasama, isentif dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Kantor kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan analisis data isentif, secara dominan berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Kantor kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba

2. SARAN

Disarankan karena Berdasarkan hasil penelitian bahwa isentif kerja yang sudah baik harus terus dipertahankan dan memupuk kerja sama yang baik serta dilakukan penyesuaian dengan pengalaman kerja sesuai dengan kemampuan pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kerjasam kerja terbukti berpengaruh terhadap kualitas kerja meskipun tidak terlalu signifikan, oleh karena itu, Pegawai kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba hendaknya lebih disiplin dalam bekerja, dengan cara: selalu datang dan masuk kerja tepat waktu, Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variable pengalaman kerja terbukti berpengaruh terhadap kualitas kerja, oleh Karen itu Pimpinan kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba wajib meningkatkan kualitas kerja melalui pengalaman. Pimpinan kantor kecamatan Herlang kabupaten Bulukumba menumbuh kembangkan kerjasama antar pegawai agar menciptakan dan meningkatkan peran isentif sebagai variable yang paling besar pengaruhnya untuk bisa merata pada variable lainnya Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara mengeksplorasi pengaruh variable lain yang berpengaruh terhadap Kualitas kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Jawwad, Peer Mehar Ali Shah. 2014. Impact Of Big Five Personality Traits On Job Performance (Organizational Commitment As A Mediator).Jurnal. Pakistan: International Islamic University
- Annisa Rahmawati. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kerjasama Karyawan Pt. Bank Mandiri. Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso).Skripsi. Pendidikan Manajemen Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
- Caroll Davis, K dan Newstrom, J. W., 2013. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Colquitt, LePine Wesson. 2011. Organizational Behavior Improving Performance and Commitment. Jurnal.Journal Of Management.

- Dewi, Cut Zurnali. 2010. Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation Knowledge Worker Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan. Bandung: Unpad Press,
- Dewi Sunengsih Nani. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian Dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi. Skripsi. Unnisula
- Fathoni, Aziz. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Pegawai Dan Komitmen Organisasi Pegawai Terhadap Kerjasama Tim. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara Kencana. Januri Astuti Tri Eka. 2017. Pengaruh Kepribadian Dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasi. Jurnal. Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- John H. Bradley and Wiley J. Hebert. 1997. The Effect Of Personality Type on Team Performance. Jurnal. East Carolina University Greenville USA
- John Pervin Kose, Anthony Saunders. 1994. Universal Banking and Firm Risk Taking. Jurnal. Banking and Finance New York.
- Julistya & Ibrahim. 2015. Research and Assessment of Education. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Karina Meidiana. 2015. Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta. Jurnal. Fakultas Manajemen UNY.
- Manzoor Sheikh Raheel. 2011. Effects Of Teamwork On Employee Performance. Jurnal. Jinnah University Pakistan.
- Marudut, Mowday, Murdianingsih. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal. Stie Dharma Bumiputra .
- Mathieu, I Zajac. 2000. A Review And Metaanalysis of The Antecedents, Correlates, And Consequences Of Organizational Commitment. Jurnal. Psychological Bulletin, 108, 171-194.
- Meyer CJ, Neuman, et al. 2011. Personality Configurations In Self-Managed Teams: A Natural Experiment On The Effects Of Maximizing And Minimizing Variance In Traits. Jurnal. Applied Social Psychology 41: 1701–32. Organization

- Nugraheni anisa, ChristionoUtomo.2014. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerja Tim & Kepuasan Kerja Individu. Jurnal.Jakart: Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Nursangadah. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Dengan Mediasi Komitmen. Jurnal. Unisbank.
- Peeters, Robbins, Stephen,P. 2008. Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi Terjemahan Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Pratiwi Wahyu Kusuma, Dwiarko Nugrohoseno.2014. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Rinatasaril, Veithzal Rival, dkk. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Press
- Sobia Shujaat, Amir Manzoor. 2010. Impact of Team Work on Employee Satisfaction. Jurnal. Bahria University.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: PT. Andi Offset.
- Steers, R.M., L.W. Porter. & G.A. Bigley. 1996. Motivation and leadership at work. New York: McGraw-Hill.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sunanto, Sharma Shopiah . 2012. Analisis Pengaruh Kepribadian Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Komitmen Organisational. Tesis. Semarang: Universitas STIKUBANK.
- Tri Eka Januriastuti. 2017. Pengaruh Kepribadian Dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasi .Aksara.
- Widyasari Suci.2013. Pengaruh Kepribadian Dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Pt. Hadji Kalla Makassar. Jurnal. Makasar
- Wibowo. 2015. Perilaku DalamOrganisasi.Jakarta: Rajawali Press.
- Williams West J. R. 2008.Renewable advantage. New York: Free Press.
- Yonatan Madiyono. 2009. Analis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisational Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, Kantor Pajak Pratama, Kota Semarang. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Zaenal Zarkasyi, Moh. Wahyudin. 2008. Good Corporate Governance. Bandung: Alfabeta

