

DISERTASI

PENGARUH *ORGANIZATION IDENTIFICATION* DAN *INTERNALIZATION AT WORK* TERHADAP *VOLUNTARY INVOLVED IN WORK*, *LOYALTY* DAN DAMPAKNYA PADA *EMPLOYEE JOB PERFORMANCE* TRANSPORTASI LAUT DI SULAWESI SELATAN

The Influence of Organization Identification and Internalization at Work of Voluntary Involved in Work, Loyalty and its Impact on Employee Job Performance Sea Transportation in South Sulawesi



Oleh :

GUSRAH
NPM: 127.170.0020

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2020**

DISERTASI

**PENGARUH ORGANIZATION IDENTIFICATION DAN INTERNALIZATION AT
WORK TERHADAP VOLUNTARY INVOLVED IN WORK, LOYALTY DAN
DAMPAKNYA PADA EMPLOYEE JOB PERFORMANCE TRANSPORTASI
LAUT DI SULAWESI SELATAN**

*The Influence of Organization Identification and Internalization at Work
of Voluntary Involved in Work, Loyalty and its Impact on Employee Job
Performance Sea Transportation in South Sulawesi*



Oleh :

GUSRAH

NPM: 127.170.0020

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2020**

**PENGARUH ORGANIZATION IDENTIFICATION DAN INTERNALIZATION AT
WORK TERHADAP VOLUNTARY INVOLVED IN WORK, LOYALTY DAN
DAMPAKNYA PADA EMPLOYEE JOB PERFORMANCE TRANSPORTASI
LAUT DI SULAWESI SELATAN**

*The Influence of Organization Identification and Internalization at Work
of Voluntary Involved in Work, Loyalty and its Impact on Employee Job
Performance Sea Transportation in South Sulawesi*

DISERTASI

**Untuk Memperoleh Gelar Doktor
Dalam Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

Oleh :

GUSRAH
NPM: 127.170.0020

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2020**

DISERTASI

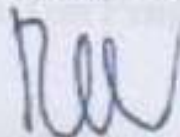
**PENGARUH ORGANIZATION IDENTIFICATION DAN
INTERNALIZATION AT WORK TERHADAP VOLUNTARY
INVOLVED IN WORK, LOYALTY DAN DAMPAKNYA PADA
EMPLOYEE JOB PERFORMANCE TRANSPORTASI LAUT DI
SULAWESI SELATAN**

Oleh:

GUSRAH

NPM: 127.170.0020

Promotor



(Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH, MM)

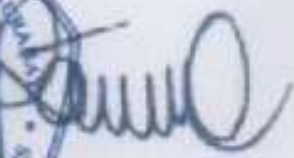
Ko-Promotor



(Dr. H. Abdul Halik, MM)

MENGETAHUI:

**KETUA PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**



(Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS, Ak. CA, CPA)

**PENGARUH ORGANIZATION IDENTIFICATION DAN
INTERNALIZATION AT WORK TERHADAP VOLUNTARY
INVOLVED IN WORK, LOYALTY DAN DAMPAKNYA PADA
EMPLOYEE JOB PERFORMANCE TRANSPORTASI LAUT DI
SULAWESI SELATAN**

*The Influence of Organization Identification and Internalization at Work
of Voluntary Involved in Work, Loyalty and its Impact on Employee Job
Performance Sea Transportation in South Sulawesi*

OLEH :

GUSRAH
NPM: 127.170.0020

**Disertasi Ini Telah Di Uji Proposal Pada Tanggal 29 April 2019
Oleh Tim Penguji:**

1. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., C.M.A., CPA
2. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA
3. Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH., MM
4. Dr. H. Abdul Halik, MM
5. Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS., Ak., CA., CPA
6. Prof. Dr. Made Warka, M.H
7. Dr. Marianus Subandowo, MS
8. Dr. R.A. Retno Hastijanti, MT
9. Dr. Hj. Siti Mujanah, MBA., Ph.D
10. Dr. Nanis Susanti, MM



SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : GUSRAH
NPM : 127.170.0020
Alamat : Makassar
Program : Doktor Ilmu Ekonomi dan Bisnis
Fakultas Ekonomi
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Menyatakan bahwa "Disertasi" yang saya buat dengan judul:

PENGARUH ORGANIZATION IDENTIFICATION DAN INTERNALIZATION AT WORK TERHADAP VOLUNTARY INVOLVED IN WORK, LOYALTY DAN DAMPAKNYA PADA EMPLOYEE JOB PERFORMANCE TRANSPORTASI LAUT DI SULAWESI SELATAN

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "Duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah di ajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia DISERTASI ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (DOKTOR) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Surabaya, 15 Agustus 2020



GUSRAH



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. SEMOLOWARU 45 SURABAYA
TELP. 031 593 1800 (Ext. 311)
e-mail : perpus@untag-sby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : GUSRAH
NBI/ NPM : 127.170.0020
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Doktor Ilmu Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi/ Tesis/ Disertasi/ Laporan Penelitian/ Praktek*

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, atas karya saya yang berjudul:

PENGARUH ORGANIZATION IDENTIFICATION DAN INTERNALIZATION
AT WORK TERHADAP VOLUNTARY INVOLVED IN WORK, LOYALTY
DAN DAMPAKNYA PADA EMPLOYEE JOB PERFORMANCE
TRANSPORTASI LAUT DI SULAWESI SELATAN

Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Nonexclusive Royalty - Free Right*), Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum

Dibuat di :
Pada tanggal : 15 Agustus 2022

Yang Menyatakan,

GUSRAH

*Coret yang tidak perlu

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis haturkan ke Hadirat Allah SWT, Sang Maha Pencipta, atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang dilimpahkan kepada penulis selama menjalani proses studi. Segala yang tersusun ini merupakan karunia indah-Nya dan untuk kemuliaan nama-Nya.

Disadari sepenuhnya selama menyelesaikan karya ilmiah ini merupakan perjuangan, hasil kerja keras dan melelahkan serta melibatkan bantuan, dukungan, arahan, bimbingan serta do'a restu dari berbagai pihak. Melalui kesempatan dan ruang yang terbatas ini dengan penuh ketulusan dan kerendahan hati penulis menyampaikan rasa hormat, penghargaan dan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada pribadi-pribadi hebat yang secara luar biasa berperan besar, terutama kepada yang terhormat:

1. Ibu Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH, MM, Guru Besar Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya selaku Promotor, yang dengan sabar, teliti serta memberikan motivasi yang tiada henti serta cermat memberikan kritik dan saran perbaikan Disertasi ini.
2. Ibu Dr. Nanis Susanti, MM, selaku Ko-Promotor yang telah menyediakan waktu ditengah-tengah kesibukan beliau, dengan ketulusan hati memberi motivasi, arahan, bimbingan, kritik dan saran untuk penyelesaian disertasi
3. Bapak Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CPA selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang dengan sabar, teliti serta memberikan motivasi yang tiada henti serta cermat memberikan kritik dan saran perbaikan Disertasi ini.
4. Bapak Dr. Slamet Riyadi, MSi, Ak, CA, selaku penguji dan selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah menyediakan waktu ditengah-tengah kesibukan beliau, dengan ketulusan hati memberi motivasi, arahan, bimbingan, kritik dan saran untuk penyelesaian disertasi ini.
5. Ibu Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS, Ak, CA, CPAI, Guru Besar Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, selaku penguji dan selaku Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang dengan penuh kesabaran dan ketulusan hati dengan keibuannya memberikan motivasi, serta senantiasa meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sejak proses perkuliahan, penelitian hingga penyelesaian penyusunan disertasi ini.
6. Bapak Dr. Sigit Sardjono, M.Ec, selaku penguji yang telah menyediakan waktu ditengah-tengah kesibukan beliau, dengan ketulusan hati memberi motivasi, arahan, bimbingan, kritik dan saran untuk penyelesaian disertasi ini.
7. Bapak Dr. Abdul Halik, MM, selaku penguji yang dengan sabar, teliti dan cermat memberikan kritik dan saran perbaikan.

8. Bapak/Ibu....., selaku penguji yang senantiasa meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sejak proses perkuliahan, penelitian hingga penyelesaian penyusunan disertasi ini.
9. Bapak/Ibu....., selaku penguji yang senantiasa meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sejak proses perkuliahan, penelitian hingga penyelesaian penyusunan disertasi ini.
10. Segenab bapak ibu dosen Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan perkuliahan sebagai dasar teori yang sangat bermanfaat dalam proses penulisan disertasi.
11. Seluruh staf administrasi Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang dengan tulus hati dan sabar telah membantu memberikan info-info perkuliahan dalam kelancaran studi selama ini.
12. Istri tercinta Halida, dengan segala ketulusan hati, kesabaran, memberi kesempatan, dukungan, semangat dan do'a yang tiada henti, serta mengajarkan untuk setia pada proses dan menjadi pribadi yang rendah hati ketika jenjang studi menjadi semakin tinggi.
13. Generasiku ananda Rigel Kambacu, Atria Maulidan Macora, Antares Maggalatung, dan Avior Naviis Paranrang, terima kasih atas kasih sayangnya, dan telah memberi kesempatan kepada bapak untuk menyelesaikan studi ini dengan penuh pengertian dan do'a yang tulus untuk penyelesaian studi ini.
14. Semua pihak yang terlibat secara penuh dalam proses penyelesaian Disertasi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga segala budi baik yang telah bapak, ibu berikan mendapat imbalan berlimpah dari Tuhan Yang Maha Esa, Amin.

Akhirnya penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekhilafan, kekurangan dan keterbatan dalam disertasi ini, dan semoga kebaikan Bapak dan Ibu mendapat Limpahan Rachmat dari Allah SWT.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Surabaya, Agustus 2020

Penulis

G U S R A H

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organization identification and internalization at work on voluntary involved in work, loyalty and its impact on employee job performance in sea transportation in South Sulawesi. The study population was 374 employees in the marine transportation office in South Sulawesi. Using the Slovin formula with a tolerance of 5%, the sample size is 194 respondents. Model testing with Generalized Least Square Estimation (GLS), structural equation modeling (SEM) analysis. The test results show the model (fit) can be seen from the values of GFI, AGFI, TLI, CFI, RMSEA and CMIN / DF, which are respectively 0.927, 0.913, 0.953, 0.957, 0.078 and 1.998, all of which are in the expected value range so that the model can received. The results showed that: 1). Organization Identification has a significant effect on Voluntary Involved In Work. 2). Internalization at Work has a significant effect on Employee Loyalty and Employee Job Performance. 3). Voluntary Involved In Work has no significant effect on Employee Loyalty, and has a significant effect on Employee Job Performance. 4). Employee Loyalty has a significant effect on Employee Job Performance.

Given that the voluntary variable involved in work has not yet played a role in employee loyalty, it is recommended that management always increase the feeling of volunteering to be involved in employee work by more intensively carrying out tasks, and giving their time without expecting anything in return. Employees are not selfish, and perform their duties for the common interest. Likes to provide assistance to others who need help. Thus it is expected that the feeling of volunteering to be involved in employee work will increase, which in turn will have an impact on increasing employee loyalty. Suggestions for the next researchers need to do an increase in the scope of research, taking into account the individual characteristics of employees, so that a clearer picture of the performance of employees in the marine transportation office in South Sulawesi is obtained. Future studies are also suggested to further investigate the effect of internalization at work and organization identification on voluntary involved in work, loyalty and its impact on employee job performance in transportation, by adding other variables and indicators that have not been included in this study.

Keywords: *Organization Identification, Internalization at Work, Employee Loyalty, Employee Job Performance.*

RINGKASAN

Makassar merupakan salah satu kota sebagai pusat transportasi laut dibagian Timur Indonesia yang saat ini sedang berkembang pesat seiring dengan pembangunan di berbagai wilayah secara merata. Kota Makassar juga dikenal dengan sebutan kota industri karena banyaknya ditemukan industri besar serta perkantoran untuk industri-industri skala kecil dan menengah. Posisi strategis kota Makassar memacu pemerintah kota untuk memperbaiki dan meningkatkan performansi fasilitas transportasi, seperti pelabuhan yang saat ini bertaraf internasional.

Banyaknya pendatang dari berbagai daerah, berdampak pada tingginya kebutuhan/pemintaan akan permukiman atau penginapan. Penyebaran kawasan permukiman terpusat di tengah kota Makassar, sedangkan kawasan industri dan kawasan wisata terdapat di wilayah pinggiran kota Makassar. Hal ini menuntut agar sarana dan prasarana transportasi perlu disiapkan dan dibangun dengan baik sehingga tidak mengganggu mobilitas orang dan barang yang masuk dan keluar kota Makassar. Dampak positif yang ditimbulkan dari pembangunan infrastruktur suatu wilayah adalah peningkatan akses dan produktivitas sumberdaya sehingga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi (Adris et al., 2016). Eksistensi infrastruktur pelabuhan sangat berpengaruh pada pertumbuhan ekonomi di sekitarnya, sehingga selain menguntungkan investor pelabuhan, juga masyarakat di kawasan sekitar pelabuhan juga menerima keuntungan, namun perlu ditata sebaik mungkin agar tidak mengganggu aktivitas di pelabuhan itu sendiri.

Kegiatan sektor transportasi merupakan tulang punggung pola distribusi baik barang maupun penumpang. Oleh karena itu, perlu didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai agar roda distribusi dapat berjalan dengan baik. Pelabuhan merupakan salah satu prasarana yang memegang peranan penting dalam mendukung kelancaran kegiatan transportasi dan diselenggarakan untuk kepentingan pelayanan masyarakat umum. Pembangunannya perlu mempertimbangkan lokasi yang memadai dan efisien dalam memberikan pelayanan. Jinca (2011) menjelaskan bahwa pelabuhan laut merupakan daerah perairan yang terlindung terhadap badai, ombak dan arus, sehingga kapal dapat mengadakan olah gerak, bersandar, membuang jangkar sedemikian sehingga bongkar muat barang dan naik turun penumpang dapat dilakukan dengan baik.

Semakin meningkatnya jumlah penumpang domestik yang melalui pelabuhan di Sulawesi Selatan khususnya di Makassar, memaksa pengelola pelabuhan untuk meningkatkan pemberian pelayanan agar tidak terjadi penumpukan penumpang di

pelabuhan. Terkait dengan hal tersebut, maka penelitian dilakukan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan di terminal penumpang Sulawesi Selatan.

Rumusan masalah dalam penelitian disertasi ini adalah sebagai berikut : 1). Apakah *organization identification* berpengaruh signifikan terhadap *voluntary involved in work* ?. 2). Apakah *internalization at work* berpengaruh signifikan terhadap *employee loyalty* ?. 3). Apakah *internalization at work* berpengaruh signifikan terhadap *employee job performance* ?. 4). Apakah *voluntary involved in work* berpengaruh signifikan terhadap *employee loyalty* ?. 5). Apakah *voluntary involved in work* berpengaruh signifikan terhadap *employee job performance* ?. 6). Apakah *employee loyalty* berpengaruh signifikan terhadap *employee job performance* ?.

Populasi penelitian adalah sejumlah 374 pegawai di lingkungan Kantor transportasi laut di Sulawesi Selatan. Menggunakan rumus Slovin dengan toleransi 5%, jumlah sampel sebesar 194 responden.

Uji model dengan Generalized Least Square Estimation (GLS), analisis structural equation model (SEM). Hasil pengujian menunjukkan model (fit) terlihat dari nilai GFI, AGFI, TLI, CFI, RMSEA dan CMIN/DF, yang masing-masing sebesar 0.927, 0.913, 0.953, 0.957, 0.078 dan 1.998 semuanya berada pada rentang nilai yang diharapkan sehingga model dapat diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). *Organization Identification* berpengaruh signifikan terhadap *Voluntary Involved In Work*. 2). *Internalization at Work* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Loyalty*. 3). *Internalization at Work* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Job Performance*. 4). *Voluntary Involved In Work* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Loyalty*. 5). *Voluntary Involved In Work* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Job Performance*. 6). *Employee Loyalty* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Job Performance*.

Temuan ini membawa implikasi secara teoritik bahwa variabel *organization identification* berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan *voluntary involved in work* dalam hal consistency, consonance advantage, dan feasibility. Variabel *internalization at work* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee loyalty*, dan *employee job performance* dalam hal transformasi nilai, transaksi nilai, dan transinternalisasi. Variabel *voluntary involved in work* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee loyalty*, dan *employee job performance* dalam hal sukarela, baik hati, dan suka menolong, dan *employee loyalty* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee job performance*, dalam hal ketaatan atau kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran.

Temuan penelitian ini membawa implikasi secara praktis bahwa *organization identification* akan meningkatkan *voluntary involved in work*, yang

selanjutnya akan meningkatkan *employee loyalty*, dan *employee job performance*, yang kemudian juga akan meningkatkan *employee job performance* di lingkungan *employee job performance* kantor transportasi laut di Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *voluntary involved in work* berpengaruh tidak signifikan terhadap *employee loyalty* di lingkungan kantor transportasi laut di Sulawesi Selatan. Oleh karena itu, dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui *employee loyalty* di lingkungan kantor transportasi laut di Sulawesi Selatan, maka aspek *employee loyalty* harus mendapat perhatian. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan edukasi sehingga pegawai sanggup untuk menaati segala peraturan yang berlaku di organisasi, menaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Pegawai bertanggung jawab dalam hal sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat, berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Dalam hal pengabdian dan kejujuran, maka pegawai seharusnya memberikan sumbangan pemikiran secara ikhlas kepada organisasi, memberikan sumbangan tenaga secara ikhlas kepada organisasi. Juga dalam bekerja tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya, dan pegawai selalu melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRACT	vii
RINGKASAN	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	6
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1 Teori Keterlibatan (<i>Involvement Theory</i>).....	9
2.1.1.1 Keterlibatan kerja	9
2.1.1.2 Dimensi Keterlibatan kerja	10
2.1.1.3 Faktor Keterlibatan kerja	11
2.1.2 <i>Organization Identification</i>	11
2.1.2.1 Pengertian <i>Organization Identification</i>	11
2.1.3 <i>Internalization At Work</i>	12
2.1.3.1 Pengertian internalisasi	13
2.1.3.2 Tahapan Internalisasi	14
2.1.3.3 Dampak Internalisasi	15
2.1.4. <i>Voluntary Involved In Work</i>	16
2.1.4.1 Pengertian <i>Voluntary</i>	17
2.1.4.2 Tahapan Internalisasi.....	17
2.1.5 <i>Employee Loyalty</i> (Loyalitas Karyawan).....	19
2.1.5.1 Ciri-ciri Loyalitas Karyawan	20

2.1.5.2	Aspek-aspek Loyalitas Karyawan	22
2.1.5.3	Faktor Yang Memengaruhi Loyalitas karyawan	23
2.1.6.	<i>Employee Job Performance</i> (Kinerja Karyawan)	24
2.1.6.1	Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja	25
2.1.6.2	Kriteria Penilaian Kinerja	26
2.2.	Hubungan Antar Variabel Penelitian.....	30
2.3.	Penelitian Terdahulu.....	33
BAB III	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	45
3.1.	Kerangka Proses Berfikir.....	45
3.2.	Kerangka Konseptual	45
3.3.	Hipotesis Penelitian.....	47
BAB IV	METODE PENELITIAN	49
4.1.	Rancangan Penelitian	49
4.2.	Populasi dan Sampel Penelitian	51
4.2.1	Populasi Penelitian	51
4.2.2	Sampel Penelitian	52
4.3.	Jenis dan Sumber Data.....	53
4.4.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	53
4.4.1	Variabel Penelitian	54
4.4.2	Definisi Operasional Variabel	54
4.5.	Instrumen Penelitian.....	56
4.6.	Lokasi dan Waktu Penelitian	56
4.7.	Teknik Pengumpulan Data.....	56
4.8.	Teknik Analisis Data	57
4.8.1	Analisis Deskriptif.....	57
4.8.2	Uji Validitas dan Reabilitas.....	58
4.8.3	Pengujian Hipotesis	58
BAB V	HASIL PENELITIAN	61
5.1.	Data Hasil Penelitian	61
5.1.1	Gambaran Umum Objek penelitian	61
5.1.2	Data dan Sumber Data Penelitian	62
5.1.3	Deskripsi Responden	62
5.2.	Analisis Hasil Penelitian	65
5.2.1	Hasil Uji Validitas	65
5.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	67

5.2.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	68
5.2.4	Evaluasi Hasil Validitas Data.....	72
5.2.4.1	Evaluasi Normalitas	72
5.2.4.2	Evaluasi Outlinieritas	73
5.2.4.3	Multikolinieritas	74
5.2.5.	Uji Model penelitian	75
5.2.5.1	<i>Measurement Model Penelitian</i>	75
5.2.5.2	Struktur Model Penelitian	84
5.2.5.3	Uji Kesesuaian Model (<i>Goodness of Fit Test</i>).....	86
5.2.5.4	Pengujian Parameter	88
5.2.5.5	Pengujian Hipotesis	89
BAB. VI. PEMBAHASAN		93
6.1.	Pembahasan.....	95
6.1.1	<i>Organization Identification</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Voluntary Involved In Work</i>	95
6.1.2	<i>Internalization at Work</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Loyalty</i>	97
6.1.3	<i>Internalization at Work</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Job Performance</i>	99
6.1.4	<i>Voluntary Involved In Work</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Loyalty</i>	101
6.1.5	<i>Voluntary Involved In Work</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Job Performance</i>	104
6.1.6	<i>Employee Loyalty</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Job Performance</i>	106
6.2.	Implikasi Penelitian	109
6.2.1	Implikasi Teoritis	109
6.2.2	Implikasi Praktis	109
6.2.3	Kontribusi Bagi Teori Ilmu Ekonomi.....	110
BAB VII. PENUTUP		111
7.1.	Simpulan	113
7.2.	Saran	113
7.2.1	Kepada Pihak Perusahaan	113
7.2.2	Kepada Pengembangan Penelitian	114
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1 Tempat Penelitian	51
4.2 Populasi dan Sampel penelitian per unit kerja	53
4.3 Indeks Kesesuaian dalam <i>SEM (Goodness of Fit Index)</i>	60
5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Umur	63
5.2 Distribusi Responden Jenis Kelamin	63
5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir	65
5.5 Hasil Uji Validitas Korelasi <i>Pearson</i>	65
5.6 Hasil Uji Reliabilitas dengan <i>Cronbach alpha (α)</i>	68
5.7 Deskripsi Variabel <i>Organization Identification</i>	69
5.8 Deskripsi Variabel <i>Internalization at Work</i>	70
5.9 Deskripsi Variabel <i>Voluntary Involved In Work</i>	70
5.10 Deskripsi Variabel <i>Employee Loyalty</i>	71
5.11 Deskripsi Variabel <i>Employee Job Performance</i>	72
5.12 Hasil Pengujian Skewness dan Kurtosis	72
5.13 Mahalanobis Terbesar	73
5.14 <i>Loading Factor</i> Variabel <i>Organization Identification</i>	77
5.15 <i>Loading Factor</i> Variabel <i>Internalization at Work</i>	78
5.16 <i>Loading Factor</i> Variabel <i>Voluntary Involved In Work</i>	80
5.17 <i>Loading Factor</i> Variabel <i>Employee Loyalty</i>	81
5.18 <i>Loading Factor</i> Variabel <i>Employee Job Performance</i>	82
5.19 <i>Confirmatory Factor Analysis / Loading Factor</i>	83
5.20 Hasil Uji <i>Goodness of Fit Index Structural Proposed Model</i>	85
5.21 Estimasi Parameter <i>Proposed Model</i>	85
5.22 Hasil Uji <i>Goodness of Fit Index Structural Final Model</i>	86
5.23 Estimasi Parameter <i>Final Model</i>	88
5.24 Koefisien Determinasi (R^2)	89
5.25 Hasil Uji Hipotesis Penelitian	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Kerangka Proses Berfikir.....	45
3.2 Kerangka Konseptual Penelitian	47
4.1 Rancangan Alur Penelitian	50
5.1 Model Analisis SEM Penelitian	75
5.2 <i>Loading Factor</i> Variabel <i>Organization Identification</i>	77
5.3 <i>Loading Factor</i> Variabel <i>Internalization at Work</i>	78
5.4 <i>Loading Factor</i> Variabel <i>Voluntary Involved In Work</i>	79
5.5 <i>Loading Factor</i> Variabel <i>Employee Loyalty</i>	80
5.6 <i>Loading Factor</i> Variabel <i>Employee Job Performance</i>	82
5.7 Struktural Model Penelitian Awal (<i>Proposed Model</i>).....	84
5.8 Struktural Model Penelitian (<i>Final Model</i>)	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Mapping Penelitian Terdahulu.....	127
2. Kuesioner.....	134
3. Frekuensi Bio Data Responden.....	138
4. Analisis Validitas dan Reliabilitas	140
5. Analisis Descriptives	147
6. Faktor <i>Loading</i> Variabel	148
7. Analisis <i>Proposed Model</i>	152
8. Analisis <i>Final Model</i>	164
9. Tabulasi Responden Uji 30 Responden.....	177