



## Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pegawai DPKPP Kota Probolinggo

Fiqih Zakaria<sup>1</sup>, Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas<sup>2\*</sup>, Dedi Joko Hermawan<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email : [elmas@upm.ac.id](mailto:elmas@upm.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional, disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi pegawai DPKPP kota Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dengan variabel Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 responden. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kepuasan kerja (X3) dari ketiga variabel mempunyai nilai signifikansi. Dengan demikian hasil uji t (parsial) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kecerdasan emosional, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi pegawai DPKPP Kota Probolinggo.

**Kata Kunci :** Kecerdasan emosional, Disiplin kerja, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi

### ABSTRACT

*This research aims to find out whether emotional intelligence, work discipline and job satisfaction have a partial influence on the Organizational Commitment of Probolinggo City DPKPP employees. The type of research used is quantitative descriptive, with the variables Emotional Intelligence, Work Discipline and Job Satisfaction, the number of samples in this research was 59 respondents. Partial test results show that emotional intelligence (X1), work discipline (X2), and job satisfaction (X3) of the three variables have significance values. Thus, the results of the t test (partial) show that there is a positive and significant influence of the variables Emotional Intelligence, Work Discipline and Job Satisfaction on the organizational commitment of Probolinggo City DPKPP employees.*

**Keyword :** Emotional intelligence, work discipline, job satisfaction, organizational commitment





## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Instansi pemerintahan kota Probolinggo memiliki tujuan untuk mensejahterakan sumber daya manusia yang dilandasi sikap dan jiwa yang bersih serta mempunyai rasa pengabdian yang tinggi pada masyarakat. Disamping itu juga diperlukan ketrampilan dan kemampuan khusus bagi aparatur pemerintahan guna menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan demi tercapainya tujuan. Untuk itu perlu diadakan pembinaan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas. Dalam hal ini pembinaan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan aparatur pemerintahan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengawasi jalannya pemerintahan. Pemerintahan kota Probolinggo memiliki 37 perangkat daerah yang salah satunya yaitu instansi DPKPP. Instansi DPKPP juga perlu diberi pembinaan seperti mengontrol emosi dalam menjalankan tugas pekerjaan. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu berkontribusi positif terhadap organisasi sehingga keberadaannya tidak akan mampu digantikan teknologi karena individu memiliki kecerdasan emosional yang tidak dapat digantikan oleh mesin. Selain kecerdasan emosional faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ada juga disiplin kerja. Kedisiplinan kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai juga mempengaruhi kinerjanya. Karena dengan kedisiplinan yang baik dengan mengikuti aturan-aturan instansi pegawai dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan tidak menghambat bidang kerja lain dalam instansi. Untuk menegakkan standart organisasi yang dinyatakan dalam pelaksanaan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi. Disiplin kerja sebagai salah satu alat yang digunakan oleh kepala dinas untuk berkomunikasi dengan para pegawai sehingga mereka bersedia mengubah perilaku dalam upaya mematuhi semua peraturan instansi dan norma – norma yang berlaku tanpa pengecualian”. Banyak yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.

Disamping disiplin kerja ada juga kepuasan kerja pegawai yang juga mempengaruhi komitmen organisasi. Seorang pegawai yang merasa puas atas pekerjaannya akan bersikap loyal atau selalu melibatkan dirinya dalam segala kepentingan instansi dan pastinya memiliki komitmen tinggi terhadap instansi. Hal penting dalam instansi yang tak boleh terlewatkan bukan hanya aspek mencapai tujuan tetapi juga aspek mempertahankan komitmen organisasi pegawai karena jika komitmen organisasi pegawai tinggi hal ini menjadikan para pegawai tetap fokus melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya tanpa ada rasa tertekan. Keadaan seperti inilah yang menunjukkan bahwa sumber daya manusia atau pegawai sudah mempunyai komitmen pada organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai DPKPP Kota Probolinggo”



## Rumusan Masalah

Adakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pegawai DPKPP Kota Probolinggo? Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap Komitmen Organisasi pegawai DPKPP Kota Probolinggo? Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi pegawai DPKPP Kota Probolinggo?

## 2. TELAAH PUSTAKA

### Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang dalam memonitor perasaan dan emosinya (baik pada diri sendiri maupun orang lain), serta mampu membedakan dua hal tersebut untuk kemudian menggunakan informasi itu dalam membimbing pikiran dan tindakannya. Menurut (Sudaryo, 2018) Kecerdasan emosional yaitu kemampuan seseorang untuk menggunakan perasaan-perasaannya dalam menyelesaikan suatu masalah dan menuju hidup yang lebih efektif lagi". Indikator dari kecerdasan emosional terdiri dari : 1) Kesadaran diri 2) Manajemen diri 3) Kesadaran sosial (Sudaryo et al., 2018).

### Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Setiana, 2019), "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Menurut Rivai dalam (Setiana, 2019), "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan". Indikator yang digunakan sebagai berikut: 1) Ketepatan waktu 2) Mampu memanfaatkan dan menggerakkan peralatan dengan baik 3) kepatuhan pada peraturan 3) Memiliki tanggung jawab yang tinggi (Wowor, 2018).

### Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Sudaryo, 2018). Indikator yang digunakan sebagai berikut: 1) Pekerjaan 2) Upah 3) Promosi 4) Pengawas 5) Rekan kerja (Afandi, 2018).

### Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi



(Wibowo, 2016). Indikator yang digunakan sebagai berikut: 1) Affective commitment 2) Continuance commitment 3) Normative commitment (Wibowo, 2016).

### Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi (Barata, 2020). Hasil penelitian disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi (Manurung & Riani, 2017). Hasil penelitian kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi (Kakio, Lengkong, & Uhing, 2019). Hasil penelitian kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi (Avinash & Prasetyo, 2020). Hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi (Ramadhan & Mujiati, 2018). Hasil penelitian Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi (Rumoning, 2018). Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi (Gerry & Sontje, 2016).

### Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi.

H2: Diduga ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

H3: Diduga ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

### 3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang menggunakan angka-angka dan analisis statistik. Metode penelitian kuantitatif berdasarkan filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai non ASN DPKPP Kota Probolinggo, yang berjumlah 146 orang. Untuk penentuan sampel menggunakan rumus slovin yaitu 59 dengan teknik random sampling. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dengan pihak-pihak terkait dan penyebaran kuesioner kepada karyawan di DPKPP Kota Probolinggo. Data sekunder penelitian ini diperoleh berupa gambaran umum Instansi, sejarah Instansi dan visi misi. Terdapat beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode Analisis Data Uji Validitas (Priyatno, 2018) Uji Reliabilitas (Priyatno, 2018). Uji Asumsi Klasik, Uji multikolonieritas (Sujarweni, 2019), Uji Autokorelasi (Priyatno, 2018), Uji Heteroskedastisitas (Sujarweni, 2019), Uji Normalitas (Priyatno, 2018), Analisis Regresi Linear Berganda (Sujarweni, 2019), Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) (Sujarweni, 2019), Pengujian Hipotesis Uji T (Basuki, 2016).



#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

##### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,694	0,719	0,726	0,721	>0,256	Valid
2.	Pernyataan 2	0,562	0,698	0,772	0,844	>0,256	Valid
3.	Pernyataan 3	0,630	0,622	0,760	0,605	>0,256	Valid
4.	Pernyataan 4	0,629	0,595	0,726	0,721	>0,256	Valid
5.	Pernyataan 5	0,621	0,626	0,772	0,844	>0,256	Valid
6.	Pernyataan 6	0,543	0,700	0,701	0,851	>0,256	Valid
7.	Pernyataan 7	0,563	0,732	0,650		>0,256	Valid
8.	Pernyataan 8	0,509	0,626	0,750		>0,256	Valid
9.	Pernyataan 9			0,521		>0,256	Valid
10.	Pernyataan 10			0,719		>0,256	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan beberapa iten pernyataan dinyatakan valid karean r hitung memiliki nilai yang lebih besar dari pada r tabel sebesar 0,256.

##### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan emosional	0,734	>0,60	Reliabel
Disiplin kerja	0,820	>0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	0,886	>0,60	Reliabel
Komitmen organisasi	0,855	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari Tabel 2 diketahui bahwa semua nilai Cronbach's Alpha > 0,6 dari hasil uji reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa semua daftar pernyataan (instrumen) yang digunakan bersifat reliabel, dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

##### Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	1,283	>0,10	Tidak Terjadi
Disiplin Kerja	1,579	>0,10	Tidak Terjadi
Kepuasan Kerja	1,564	>0,10	Tidak Terjadi

Sumber: Data diolah SPSS, 2023



Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa nilai hasil perhitungan variance inflantion factor (VIF) untuk variabel Kecerdasan emosional sebesar  $1,283 < 10$ , variabel Disiplin kerja sebesar  $1,579 < 10$ , dan variabel Kepuasan kerja sebesar  $1,564 < 10$ . Dan nilai tolerance semua variabel  $> 0,10$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik simpulan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari Kecerdasan Emosional, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja tidak terdapat gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

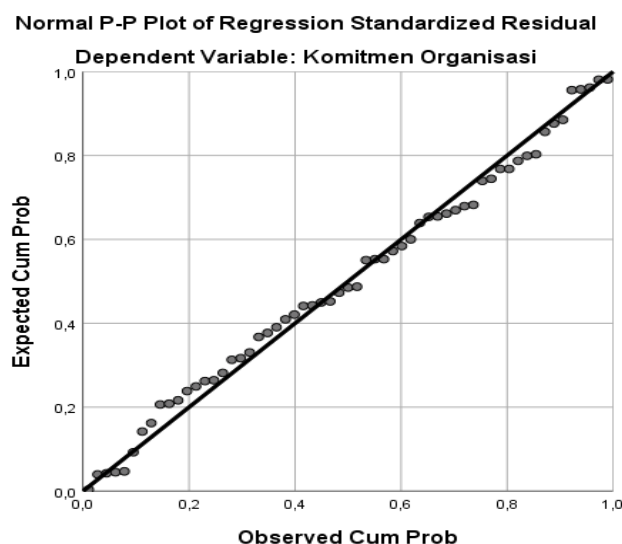
Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	.779	$>0,05$	Tidak Terjadi Masalah
Disiplin Kerja	.633	$>0,05$	Tidak Terjadi Masalah
Kepuasan Kerja	.639	$>0,05$	Tidak Terjadi Masalah

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan output pada tabel 4 diatas diketahui bahwa titik-titik membentuk pola yang tidak jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 san Y, maka dalam model regresi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya gangguan yang berarti atau heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas



Gambar 1 : Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil gambar *Normal Probability Plots* di atas, menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang



cenderung setara, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	-7,864	
Kecerdasan Emosional	0,227	Hubungan Positif
Disiplin Kerja	0,288	Hubungan Positif
Kepuasan Kerja	381	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = -7,864 + 0,227X_1 + 0,288X_2 + 0,381X_3 + e$$

Diketahui nilai konstanta sebesar -7,864 menyatakan jika tidak ada variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ), maka Komitmen Organisasi akan diperoleh nilai sebesar -7,864. Koefisien Regresi  $b_1$  (Kecerdasan Emosional) = 0,227 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan kecerdasan emosional akan meningkatkan tingkat Komitmen sebesar = 0,227 atau 22,7% dengan variabel bebas lainnya berupa Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja dianggap konstan. Hal ini menunjukkan semakin baik Kecerdasan Emosional yang dilakukan maka semakin meningkatkan Komitmen Organisasi. Koefisien Regresi  $b_2$  (Disiplin Kerja) = 0,288 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan tingkat Komitmen sebesar 0,288 atau 28,8% dengan variabel bebas lainnya berupa Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja dianggap konstan. Hal ini menunjukkan semakin baik Disiplin Kerja yang dilakukan maka semakin meningkatkan Komitmen Organisasi. Koefisien Regresi  $b_3$  (Kepuasan Kerja) = 0,381 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan Kepuasan Kerja akan meningkatkan tingkat Komitmen sebesar 0,381 atau 38,1% dengan variabel bebas lainnya berupa Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja dianggap konstan. Hal ini menunjukkan semakin baik Kepuasan Kerja yang dilakukan maka semakin meningkatkan Komitmen Organisasi.

### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,783	78,3% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai dari Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,783 atau 78,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kecerdasan emosional, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar



sebesar 78,3%. Sedangkan sisanya 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

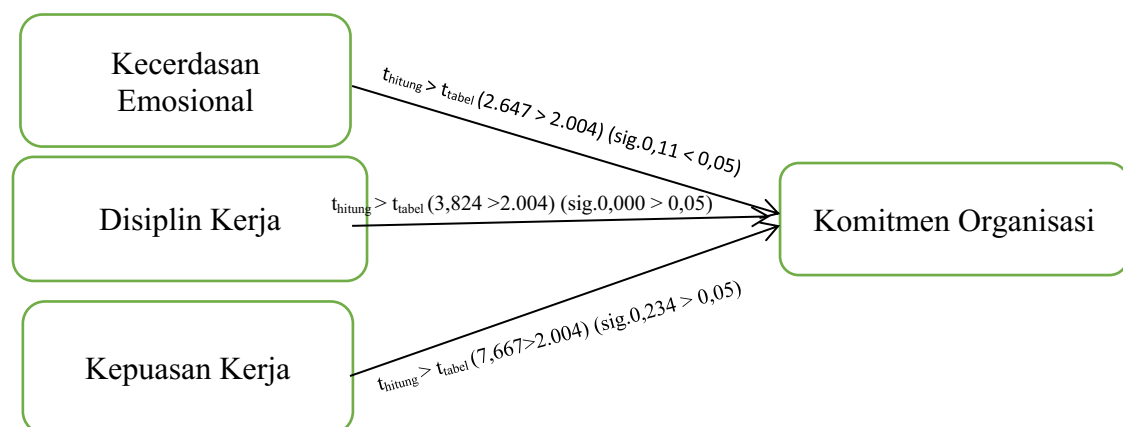
Tabel 7. Hasil Uji T

Variabel	t hitung	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Kecerdasan emosional	2,647	,011	<0,05	Berpengaruh
Disiplin kerja	3,824	,000	<0,05	Berpengaruh
Kepuasan kerja	7,667	,000	<0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Diketahui Hasil uji t untuk variabel kecerdasan emosional(X1) diperoleh nilai thitung 2,647 > dari ttabel 2,004 dengan nilai sig.t = 0,011 karena nilai sig.t < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai thitung 3,824 > dari ttabel 2,004 dengan nilai sig.t = 0,000 karena nilai sig.t < 0,5 yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja (X3) diperoleh nilai thitung 7,667 > dari ttabel 2,004 dengan nilai sig.t = 0,000 karena nilai sig.t < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

### Pembahasan



Gambar 2 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

### Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Pengaruh positif dan signifikan ini bermakna semakin tinggi kecerdasan emosi karyawan maka komitmen organisasi akan





semakin tinggi pula. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan karyawan maka komitmen organisasi akan semakin rendah pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fatmawati & Azizah, 2022) yang memiliki hasil penelitian yaitu Kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial.

#### **Pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi**

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Pengaruh positif dan signifikan ini Karena dengan kedisiplinan yang baik dengan cara mengikuti aturan-aturan perusahaan karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan tidak menghambat bidang kerja lain dalam perusahaan. Hasil pada ini penelitian sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kakio et al., 2019), yang memiliki hasil penelitian yaitu Disiplin kerja berpengaruh Positif dan Signifikan.

#### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi**

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Pengaruh positif dan signifikan ini Artinya, apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka komitmen organisasional pun akan meningkat, sebaliknya bila kepuasan kerja karyawan turun, maka komitmen organisasional karyawan pun akan ikut menurun. Hasil pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rumoning, 2018), yang memiliki hasil penelitian yaitu kepuasan kerja berpengaruh Positif dan Signifikan.

### **5. KESIMPULAN**

Ada pengaruh antara Komitmen organisasi terhadap komitmen organisasi. Ada pengaruh antara antara Disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Ada pengaruh antara Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Z. Publishing, ed.). Pekanbaru Riau.
- Avinash, S. H. V., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Spiritual Leadership, Kecerdasan Emosional, dan Person Organization-Fit Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(6), 991–1001. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i6.725>
- Barata, J. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekolah Bina Bhakti Kubu. *Jurnal Ekonomi Integra*, 10(2), 146. <https://doi.org/10.51195/iga.v10i2.143>
- Basuki, T., & P. (2016). *Analisis Regresi dalam penelitian Ekonomi dan Grafindo, Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan EvIEWS* (J. Grafindo, ed.). PT Raja Persada.



- Fatmawati, A., & Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(2), 154–180. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i2.78>
- Gerry J.Jr, W., Sontje M., S., & M.O., S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(038).
- Kakio, N., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4007–4016. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/24940>
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i1.3788>
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa Dan Umum* (IKAPI, ed.). Yogyakarta.
- Ramadhan, A. M., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 730–758. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/35251>
- Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kabupaten Asmat. *Emba*, 6(2), 958–967.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: MANGGU MAKMUR TANJUNG LESTARI.
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*.
- Sujarweni, V. W. (2019). *ANALISIS LAPORAN KEUANGAN Teori, Aplikasi, Dan PRESS* (Yogyakarta, ed.). PUSTAKA BARU.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi keli).
- Wowor, V. R. (2018). Bauran Pemasaran Jasa, Pengaruhnya terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Mobil Toyota Avanza Veloz PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1229–1239.