



PENGARUH KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MAJARAN KABUPATEN SORONG

Universitas Nani Bili Nusantara Sorong

Marniati Palentek¹
elongracia@gmail.com

Hendry Jerry Jantje²
jantjehendry@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Majaran Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah “Explonatory research. Sumber data dalam penelitian ini bersifat data primer, yaitu data yang diambil langsung di lapangan dengan menyebarkan instrumen penelitian berupa kuesioner. Data yang dihasilkan berbentuk data interval, yaitu jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan dengan interval menggunakan skala likert, yaitu interval 1 sampai dengan 5. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan “purposive sampling” penelitian adalah 53 orang dari jumlah total populasi. Teknik analisis data menggunakan: Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen, Statistik deskriptif, Uji Regresi Linear sederhana dan Uji t. Dari perhitungan regresi terbukti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Komitmen Normatif terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan $Y = 0,366 + 0,967X$. Hal itu didukung dengan nilai hasil uji hipotesis dengan menggunakan Uji t, di mana terdapat kesimpulan ditolaknya H_0 , dengan demikian bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat benar-benar terdapat pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci : Komitmen Normatif, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe and analyze the effect of Normative Commitment on the Performance of Employees of the Majaran Health Center, Sorong Regency, West Papua Province. The type of research used is "Explonatory research. The data sources in this study are primary data, namely data taken directly in the field by distributing research instruments in the form of questionnaires. The resulting data is in the form of interval data, namely respondents' answers to question items at intervals using a likert scale, namely intervals of 1 to 5. Sampling was carried out using "purposive sampling" studies of 53 people out of the total population. Data analysis techniques use: Instrument Validity and Reliability Test, Descriptive statistics, Simple Linear Regression Test and t Test. From the regression calculation, it is proven that there is a positive and significant influence between the variables of Normative Commitment to Employee Performance with the equation $Y = 0.366$



+ 0.967X. This is supported by the value of the hypothesis test results using the *t* Test, in which there is a conclusion that the *H*₀ is rejected, thus that between the free variable and the bound variable there is really a significant influence.

Keywords : *Normative Commitment and Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Untuk mencapai ke arah kinerja pegawai yang tinggi, masalah Komitmen merupakan hal yang sangat urgen, selain sebagai kewajiban moral juga berfungsi komitmen pegawai sebagai wujud timbal balik antara organisasi dengan pegawai. Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara bersungguh-sungguh demi kepentingan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang baik berarti pegawai tersebut memiliki loyalitas terhadap organisasi dimana ia berada saat ini dan akan berupaya untuk berusaha dengan optimal mencapai tujuan organisasi tempat ia bekerja. Sementara dalam kondisi lain peningkatan kinerja pegawai akan meningkat bagi karyawan yang dapat menerima perubahan dan di dorong oleh komitmen yang tinggi dan pada akhirnya dapat memberikan reaksi organisasinya (Robbin, 2011).

Fenomena yang sering muncul adalah kurang tercapainya keefektifitasn organisasi yang disebabkan keinginan untuk meninggalkan organisasinya yang sangat kompleks, tingkat absen yang cukup tinggi mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai. Luthans (2002) menjelaskan pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen yang tinggi menghasilkanperforma kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk pegawai.

Pemerintah Indonesia dalam arah pembangunan kesehatan 2005-2024 sudah mencanangkan peningkatan Mutu Petugas kesehatan di Sektor Pelayanan Kesehatan. Pemerintah telah berusaha memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan dengan mendirikan Rumah Sakit dan Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) di seluruh wilayah Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten / kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja tertentu. Namun, sampai saat ini usaha pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan kesehatan masih belum dapat memenuhi harapan masyarakat. Banyak anggota masyarakat yang mengeluh dan merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas milik pemerintah ini baik itu dari segi pemeriksaan yang kurang diperhatikan oleh petugas kesehatan, lama waktu pelayanan, keterampilan petugas, sarana/fasilitas, serta waktu tunggu untuk mendapatkan pelayanan.

Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu yang memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya.

Puskesmas Majaran Kabupaten Sorong merupakan unsur pelaksana pemerintahan



daerah di bidang Pelayanan Kesehatan pertama. Keadaan kinerja pegawai di Puskesmas Majaran Kabupaten Sorong cukup potensial untuk mengemban tugas dan fungsi organisasi. Hanya saja untuk mengantisipasi adanya perubahan sistem perencanaan pembangunan dengan segala implikasinya masih perlu ditingkatkan terutama melalui pelatihan-pelatihan atau Diklat yang di harapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ada. Kemudian hal yang paling terpenting menjadi faktor permasalahan saat ini adalah kurangnya berpartisipasi aktif dalam organisasi, kurangnya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga hasil yang diharapkan tidak optimal. Memiliki potensi, pengalaman, keahlian, rajin bekerja, jarang absen, disiplin waktu, mampu memberikan solusi atau kesulitan-kesulitan yang dialami organisasi, ikut menjaga kelangsungan hidup organisasi karena adanya rasa memiliki, mempunyai sikap yang membangun dan aktif daya tanggap yang tinggi, berinisiatif, kreatif, serta kepekaan dalam beradaptasi menjadi hal krusial yang perlu dipikirkan Puskesmas Majaran Kabupaten Sorong guna meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa penyebab kinerja pegawai buruk adalah kurangnya Komitmen pegawai sehingga sedikit menghambat kinerja yang menyebabkan fungsi dan tugas pekerjaan tidak berjalan semestinya. Berdasarkan apa yang sudah di uraikan penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Majaran Kabupaten Sorong.

2. KAJIAN TEORI

Komitmen Normatif

Menurut (Allen dan Meyer,1994) komitmen normatif ialah keyakinan dari karyawan bahwa dia berkewajiban untuk tinggal / bertahan dalam organisasi antara lain 1. Tidak tertarik pada tawaran organisasi lain yang mungkin lebih baik dari tempat ia bekerja 2. Mempunyai rasa kesetiaan pada organisasi tempat ia bekerja 3. Berkeinginan untuk menghabiskan sisakarirnya pada organisasi tempat ia bekerja.

Sendangkan menurut Menurut Gibson (2009) komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap: 1. Identifikasi dengan tujuan organisasi, 2. Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan 3. Perasaan loyalitas terhadap organisasi. Dan adapun menurut Tiga dimensi terpisah dari komitmen organisasioanal yang diutarakan oleh Robbins, (2008) adalah:

1. Komitmen efektif (*Affectif Commitment*) merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance comitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Kinerja Pegawai

menurut Hasibuan (2003), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.



Sendangkan Menurut (*Robbins,2001*) Kinerja Pegawai ialah Kemampuan kerja Sumber Daya Manusia baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugasnya dalam periode tertentu secara berhasil dan berdaya guna. Dengan indikator 1. Kuantitas kerja, 2. Kualitas Kerja dan Kontribusi pada organisasi. (*Robbins,2001*)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian *Explonatory research* atau penelitian yang bersifat menjelaskan, artinya penelitian ini menekankan pada hubungan antara variabel penelitian dengan menguji hipotesis yang uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan antar variabel (Sugiono, 2014), untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Majaran Kabupaten Sorong. Sampel responden yang di gunakan dalam penelitian adalah 53 orang yang merupakan keseluruhan dari populasi yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Puskesmas Majaran Kabupaten Sorong. Teknik pengumpulan data penulis menggunakan penyebaran kuesioner dan observasi. Dengan menggunakan Teknik analisis data : Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen, Statistik deskriptif, Uji Regresi Linear sederhana dan Uji t.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

➤ Usia

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, maka diperoleh profil responden menurut Usia sebagaimana terlihat pada table berikut ini:

Table
4.1 Usia
Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 30 Tahun	19	35,8
2	30 – 40 Tahun	24	45,3
3	> 40 Tahun	10	18,9
Total		53	100

Sumber: Data primer yang di olah (2020)

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa dari total 53 Responden yang berpartisipasi dalam penelitian, terdapat Usia Responden < 30 Tahun sebesar 35,8, 30 – 40 tahun sebesar 45,3 % dan > 40 tahun sebesar 18,9%.

➤ Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, maka diperoleh profil responden menurut jenis kelamin sebagaimana terlihat pada table berikut ini:



Table 4.2
 Jenis kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	10	18,9
2	Perempuan	43	81,1
Total		53	100

Sumber: Data primer yang di olah (2020)

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa dari total 53 Responden yang berpartisipasi dalam penelitian, terdapat Laki-laki sebesar 18,9 % dan perempuan sebesar 81,1%.

➤ **Tingkat Pendidikan**

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, maka diperoleh profil responden menurut Tingkat Pendidikan sebagaimana terlihat pada table berikut ini:

Table 4.3
 Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Diploma	29	54,7
2	Sarjana	22	41,5
3	SMA/SPK	2	3,8
Total		53	100

Sumber: Data primer yang di olah (2020)

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa dari total 53 Responden yang berpartisipasi dalam penelitian, terdapat golongan Responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 54,7%, Sarjana 41,5% dan SMA/SPK sebanyak 3,8%. Hasil ini memberikan gambaran bahwa tingkat Pendidikan responden terbanyak adalah Diploma yaitu sebesar 54,7%.

➤ **Masa Kerja**

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, maka diperoleh profil responden menurut Masa Kerja sebagaimana terlihat pada table berikut ini:

Table 4.4
 Masa Kerja Responden

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	0-5 Tahun	10	18,9
2	6-10 tahun	19	35,8
3	> 10 Tahun	24	45,3
Total		53	100

Sumber: Data primer yang di olah (2020)



Berdasarkan table diatas terlihat bahwa dari total 53 Responden yang berpartisipasi dalam penelitian, terdapat responden yang Lama Kerja 0-5 tahun sebanyak 18,9%, 6-10 tahun sebanyak 35,8%, dan lebih dari 10 tahun sebanyak 45,3%. Hasil tersebut memberikan gambaran untuk masa kerja responden didominasi oleh responden yang dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebesar 45,3%.

Analisis Data dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu Kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2001).

a. Variabel Komitmen Normatif

Pengujian validitas variabel Komitmen Normatif terdiri dari 3 item pertanyaan, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut

		X3.1	X3.2	X3.3	Normative commitment
X1.1	Pearson Correlation	1	.772**	.444**	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
	N	53	53	53	53
X1.2	Pearson Correlation	.772**	1	.666**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	.444**	.666**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000
	N	53	53	53	53
Normative commitment	Pearson Correlation	.837**	.932**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil pengamatan pada r_{tabel} didapatkan nilai dari sample (N) =53 sebesar 0,2706 sehingga merujuk pada hasil uji validitas semua instrument Komitmen Normatif (X) yang terdiri dari X1.1, X1.2, X1.3 semua menghasilkan nilai (r_{hitung}) > daripada



r_{tabel} . Artinya bahwa Instrumen Variabel Komitmen Normatif dinyatakan Valid.

b. Variabel Kinerja Pegawai

Pengujian validitas variabel Kinerja Pegawai terdiri dari 3 item pertanyaan, adapun hasilnya dapat dilihat pada table berikut

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Kinerja Pegawai
Y1.1	Pearson Correlation	1	.765**	.433**	.832*
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
	N	53	53	53	53
Y1.2	Pearson Correlation	.765**	1	.659**	.929*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53
Y1.3	Pearson Correlation	.433**	.659**	1	.828*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000
	N	53	53	53	53
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.832**	.929**	.828**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil pengamatan pada r_{table} didapatkan nilai dari sample (N) =53 sebesar 0,2706 sehingga merujuk pada hasil uji validitas semua instrument Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari Y1.1, Y1.2, Y1.3 semua menghasilkan nilai (r_{hitung}) > dari r_{tabel} . Artinya bahwa Instrumen Variabel Kinerja Pegawai dinyatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronboach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronboach Alpha > 0,70. Hasil uji *reliabilitas* secara ringkas ditunjukkan pada table 4.6.

Tabel 4. 6 Uji statistik *Cronboach Alpha*

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Komitmen Normatif	0.828	Reliabel



2	Kinerja Pegawai	0.822	Reliabel
---	-----------------	-------	----------

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dari hasil uji reliabilitas yang terlihat pada Tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Cronbach alpha* dari masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,70

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29971221
Most Extreme Differences	Absolute	.385
	Positive	.330
	Negative	-.385
Kolmogorov-Smirnov Z		2.806
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000
a. Test distribution is Normal.		

Dari Hasil Uji Normalitas Menggunakan Metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* didapatkan hasilkan signifikansi dari hasil uji normalitas 0,000 dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

2. Uji multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF



1	(Constant)	.366	.324		1.132	.263		
	Normative commitment	.967	.025	.983	38.375	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari Hasil Perhitungan Yang Ada Pada Tabel Pada Uji Multikolinieritas Variabel Bebas Menunjukkan Bahwa Nilai VIF=1, dimana Nilai tersebut lebih kecil dari 10 Sehingga dapat disimpulkan penelitian ini bebas dari multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	-.524		
	Normative commitment	.050	.022	.302	2.264	.628

a. Dependent Variable: RES2

Dari hasil uji multikolinieritas menggunakan Uji Heteroskedastisitas (uji gletser) hasil signifikansi dari variabel bebas atau variabel X sebesar 0.628 diatas dari nilai standar signifikansi 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil Uji Regresi sederhana.



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.366	.324		1.132	.263
Normative commitment	.967	.025	.983	38.375	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- a. Menggambarkan persamaan regresi. Pada kolom *Unstandardized Coefficient* didapat persamaan regresi:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0,366 + 0,967X$$

Di mana:

Y = Kinerja Pegawai

X = Komitmen Normatif

- b. Konstanta (a) sebesar **0,366** menyatakan bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 36,6 %.
- c. Koefisien regresi X sebesar **0,967**, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai Kinerja Pegawai, maka nilai Komitmen normatif bertambah sebesar 0,967. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Komitmen Normatif terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah positif.

5. Koefisien Determinasi

Pada model linier sederhana ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variable bebas terhadap variable terikatnya. Dengan melihat besarnya koefisien determinasi

totalnya r^2 . Jika nilai r^2 yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan pengaruh variabel bebas dengan variable terikat. Sebaliknya jika r mendekati 0 maka semakin lemah pengaruh antara variable bebas dan variable terikat. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini disajikan dalam table berikut ini:



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.967	.966	.303

a. Predictors: (Constant), Normative commitment

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat koefisien determinasi sebesar 0.983. artinya bahwa persentase pengaruh Komitmen Normatif terhadap kinerja pegawai sebesar 98,3 %.

6. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.366	.324		1.132	.263
	Normative commitment	.967	.025	.983	38.375	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil uji T diatas diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 38.375 dengan nilai signifikansi 0.000. diperoleh nilai T_{tabel} dengan $df=n-k-1= 53-1-1= 51$ pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) sebesar 2.008. dengan demikian diketahui $T_{hitung} (38.375 > T_{tabel} 2,008$ atau

nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$). sehingga dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa Komitmen Normatif (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

5. KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Komitmen Normatif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Majaran Kabupaten Sorong, maka dapat diperoleh kesimpulan:

Komitmen Normatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen normatif yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi



6. DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: BPFE.*
- Ariana, I. W. T., & Riana, I. G. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen.*
- As'ad, M. (2003). *Psikologi industri: Seri sumber daya manusia.* Yogyakarta: Liberty.
- Darmawati, A., Hayati, L. N., & Herlina, D. (2013). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior.* *Jurnal Economia.*
- Elangovan, A. R. (2001). *Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: a structural equations analysis.* *Leadership & Organization Development Journal.*
- Fachrunnisa, O., & Adhiatma, A. (2014). *The Role Of Work Place Spirituality And Employee Engagement To Enhance Job Satisfaction And Performance.* *International Journal of Organizational Innovation.*
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen.*
- Gomes Faustino, C. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktivitas.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia.* Yogyakarta: BP