ABSTRACT

The Influence of Career Development, Emotional Intelligence, and Affective Commitment on Employee Performance (Case Study of PT. Visi Insan Sukses Demak Branch).

Farah Humaidah[1], Indah Rahayu[2]

Background*: Competition in the industrial sector is currently very tight due to the increasing number of companies, especially in the city of Demak, so companies are required to improve the performance of their human resources through career development by providing additional training will make employees have a deep understanding of the company's goals and increase their affective commitment to the company so that employees feel happy to be able to contribute to the company. So that when working you will be more comfortable and be able to complete work on time and interactions at work will be more harmonious, which will improve employee performance.*

Purpose : *Based on the background and problem formulation that has been explained, the aim of this research is to analyze and describe the influence of career development on employee performance, analyze and describe the influence of emotional intelligence on employee performance, analyze and describe the influence of affective commitment on employee performance.*

Method: *This research uses a quantitative approach which aims to test the formulated hypothesis. The sample used in this research was 70 respondents with a saturated sampling technique where the entire population was sampled. Analyzed using Partial Least Square (PLS) statistical analysis technique version 4.0.*

Results*: The research results show that career development has a positive and significant effecvbt on employee performance, emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance, affective commitment has a positive and significant effect on employee performance.*

Conclusion: *So, career development, emotional intelligence, and affective commitment play a role in improving employee performance.*

Suggestion*: In this research, the career development and emotional intelligence variables show that the results are in the moderate category for employee performance, but the affective commitment variable shows that the results are in the weak category for employee performance. Therefore, it is recommended that the future agenda be to develop variable measurements so that they can provide better results.*

Keywords*: Career Development, Emotional Intelligence, Affective Commitment, Employee Performance.*

Authors

1. *Universitas An Nuur farahhumaidah0512@gmail.com*
2. *Universitas An Nuur Indahrahayu6@gmail.com*

doi: -

Correspondence to:

Name : Farah Humaidah
Institusi : Universitas An Nuur
Address : Mrisen, Wonosalam, Demak, Jawa Tengah
Email : farahhumaidah0512@gmail.com
Phone : 085800494250

Published Online on Oktober, 20, 2024
This online publication has been corrected

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam bidang industri jasa saat ini sedang menghadapi tingkat persaingan yang tinggi menjelang era perdagangan bebas. Untuk bersaing dengan pesaingnya, semua bisnis harus bekerja dengan lebih produktif, efektif dan efisien. Karyawan juga harus berprestasi agar dapat membantu perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif serta organisasi harus dapat melakukan pengawasan dengan baik agar operasinya berjalan dengan baik, karena karyawan diberi wewenang untuk melakukan presentasi, dalam setiap organisasi biasanya mengharapkan perwakilannya untuk berprestasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi terdapat pada tenaga manusia dan bentuk komitmen yang mengarah pada peningkatan kinerja untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Visi Insan Sukses Cabang Demak yang bergerak di bidang industri yang fokus pada penjualan kacamata dan lensa. PT. Visi Insan Sukses Cabang Demak memiliki kesenjangan, di mana karyawan dapat dianggap kurang baik dalam hal kesabaran dan keramahan terhadap karyawan lain, karena karyawan tidak terlalu sering berada di kantor. Akibatnya, karyawan mengalami kelemahan emosional dan kurangnya disiplin waktu. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuannya. Pengembangan karir, kecerdasan emosional, dan komitmen afektif adalah tiga komponen yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh pertumbuhan karier karyawan, karena karyawan yang bekerja pada perusahaan tidak hanya ingin mendapatkan apa yang karyawan miliki saat ini, namun karyawan juga menginginkan perubahan yang menunjukkan kesempatan dan kemajuan ke tingkat yang lebih baik lagi. Melalui pelatihan dan pendidikan, pengembangan karir dapat membantu karyawan dalam meningkatkan teoritis, keterampilan moral, dan teknis yang sesuai dengan pekerjaan atau posisi karyawan (Hasibuan, 2017).

Selain perkembangan karir, kecerdasan emosional merupakan komponen yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, seorang karyawan harus memiliki keahlian dalam mengelola diri sendiri, mengendalikan dan membangun hubungan dengan rekan kerja. Menurut Sihombing, (2017) kecerdasan emosional merupakan sumber keahlian untuk merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan kekuatan. Jadi,

untuk menghasilkan hasil yang lebih baik dan memuaskan, karyawan harus membangun kecerdasan emosi yang baik, yaitu menjadi orang yang dewasa secara mental dan jati diri.

Selain karyawan yang kecerdasan emosionalnya tinggi juga akan menunjukkan komitmen yang kuat pada organisasi. Menurut Yusuf, (2018) kesetiaan yang tinggi dan rasa bangga terhadap perusahaan memungkinkan karyawan untuk membantu mencapai misi dan visi perusahaan. Hal ini karena membuat karyawan merasa terhubung dengan tujuan dan nilai organisasi, yang dapat menghasilkan kualitas kerja dan inovasi yang lebih baik.

Dari analisa paparan tersebut bahwa di PT. Visi Insan Sukses Demak memiliki keterkaitan dengan ide atau gagasan penelitian yang akan dilakukan yaitu "Pengaruh *Career Development, Emotional Intelligence,* dan *Affective Commitment* terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Visi Insan Sukses Cabang Demak)".

KERANGKA KONSEP / PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Career development berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tanjung, (2020) pengembangan karir berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sangat penting bahwa pengembangan karir di suatu perusahaan direncanakan dan dilaksanakan dengan baik sehingga menghasilkan hasil kerja karyawan yang semakin baik. Ini karena karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan karyawan saat ini. Jika pengembangan karir yang tidak efektif berdampak pada kinerja karyawan yang rentan.

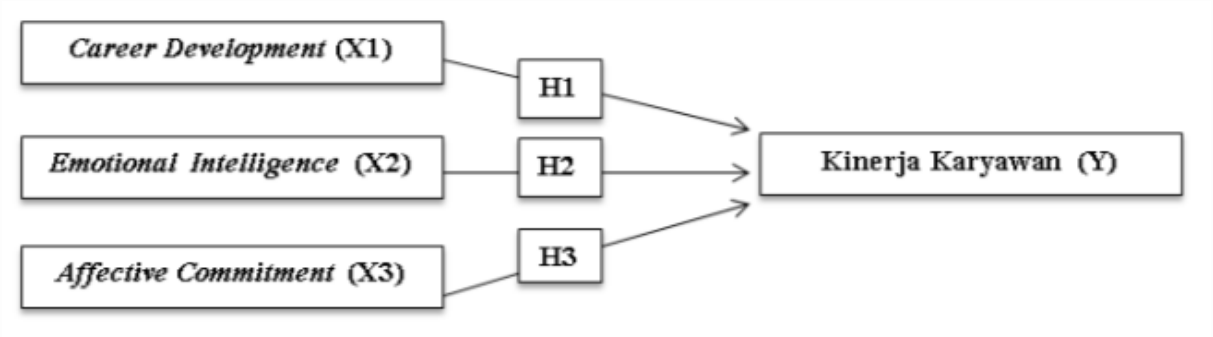
Emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dimas, (2022) mengatakan bahwa kecerdasan emosional berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kecerdasan emosional yang baik secara subjektif, bisa ditunjukkan dengan kemampuan beradaptasi kepada orang lain dan sifat yang dapat dipercaya oleh orang lain, berdampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan.

Affective commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Ariani, (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen afektif karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerjanya karena memberikan ikatan emosional dan keyakinan kepada perusahaan seseorang dan kemungkinan karyawan untuk berpartisipasi secara langsung pada peristiwa yang terjadi di perusahaan.

Dari pembahasan diatas, dapat dibuat model kerangka pikir antara setiap variabel penelitian, yaitu sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Sumber : Siti Hidayah (2020), Rahmatika (2022) dan Sisilia (2023)

METODOLOGI

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantiatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang memeriksa populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini dilakukan di PT. Visi Insan Sukses Demak dengan populasi sebanyak 70 karyawan. Teknik penentuan *probability sampling* (sampel jenuh) digunakan dalam penelitian ini. Sampel jenuh yaitu penentuan sample apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan 5 skala *likert* dan analisis data menggunakan data aplikasi *Smart*PLS versi 4.0.

Tabel 1. Variabel dan Indikator

NO.	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER
1.	Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang sudah ditentukan berdasarkan tanggungjawab yang diberikan	1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan Waktu, 4. Kerjasama.	Asari (2022) dan Kasmir (2016)
2.	*Career development* adalah suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja individu dalam	1. Pendidikan, 2. Pelatihan, 3. Mutasi kerja,	Rahayu (2021) dan Sari (2016)

NO.	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER
	rangka mencapai karir yang diinginkan	4. Promosi jabatan, 5. Masa kerja.	
3.	*Emotional intelligence* adalah kemampuan untuk mengenali diri sendiri, memotivasi diri sendiri, dan mengelola emosi dengan baik dalam hubungan dengan orang lain dan diri sendiri.	1. Mengenal diri, 2. Mengelola emosi, 3. Motivasi diri, 4. Membina hubungan.	Ariesta (2016) dan Goleman (2015)
4.	*Affective commitment* adalah ketika seorang karyawan merasa terikat secara emosional dengan gagasan atau pendapat karyawan tentang kehilangan pekerjaan yang mungkin di alami jika karyawan keluar dari perusahaan.	1. Kepercayaan yang kuat terhadap organisasi, 2. Keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, 3. Keterikatan emosional.	Widodo (2020) dan Busro (2018)

HASIL

Konvergen validitas digunakan untuk mengukur akurasi beban *outer loadings* dan AVE. Aturan praktis yang digunakan adalah nilai *loading factor* harus >0,70 agar dianggap valid. Sedangkan untuk penelitian *exploratory*, nilai *loading factor* antara 0,50 - 0,60 masih dapat diterima sebagai valid (Ghozali, 2020). Pada nilai *average variance extracted* (*AVE*) harus melebihi 0,50. Nilai ini atau lebih tinggi menunjukkan bahwa rata-rata konstruksi mampu menjelaskan 50 persen atau lebih dari varian indikatornya (Hair et al., 2021). Nilai *cronbach's alpha* > 0,7 dan nilai *composite reliability* > dari 0,7 hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah konsisten (Ghozali, 2020). HTMT (*heterotrait-monotrait ratio of correlation*) dan *Fornell-Larcker matrix* digunakan dalam pengukuran validitas diskriminan. Di dalam *Fornell-Larcker*, suatu variabel laten dianggap valid jika nilai dasar AVE square (diagonal) > semua nilai variabel laten dan nilai HTMT < 1 (Hair et al., 2021).

Tabel 2. ***Measurament Evaluation Model***

Laten Variable	*Indicators*	*Convergent Validity*		*Internal Consistency*		*Discrimant Validity*
		Loadings **>0.70**	**AVE >0.50**	***Composite Realibility*** **>0.70**	***Cronbach Alpha*** **>0.70**	**HTMT >0.90**
Career Development	CD 1	0.862	0.712	0.925	0.898	YES
	CD 2	0.810				
	CD 3	0.818				
	CD 4	0.898				
	CD 5	0.827				
Emotional Intelligence	EI 1	0.775	0.642	0.878	0.819	YES
	EI 2	0.767				
	EI 3	0.817				
	EI 4	0.884				
Affective Commitment	AC 1	0.878	0.760	0.905	0.845	YES
	AC 2	0.854				
	AC 3	0.883				
Kinerja Karyawan	KK 1	0.777	0.665	0.888	0.832	YES
	KK 2	0.783				
	KK 3	0.822				
	KK 4	0.876				

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua bahwa seluruh indikator dikatakan valid jika *outer loading* lebih besar dari 0.70 maka seluruh indikator pada tabel diatas valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan tolak ukur AVE yang digunakan yaitu > 0.5 sehingga berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai AVE tersebut disetujui dan layak. Hasil nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh dengan metode *cronbach alpha* dan *composite reliability* yaitu telah sesuai kriteria, nilai ini sudah lebih besar dari 0,70, maka data hasil kuesioner memiliki reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil kuesioner dapat diterima. Hasil olah data diatas menunjukkan bahwa nilai

heterotrait-monotrait ratio of correlation (HTMT) <1 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini valid.

Di dalam *Fornell-Larcker* suatu variabel laten dianggap valid jika nilai AVE dari setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antar konstruk dalam model (Ghozali, 2020).

Tabel 3. *Fornell-Larcker*

	Affective Commitment	*Career Development*	*Emotional Intelligence*	Kinerja Karyawan
Affective Commitment	0.872			
Career Development	0.497	0.844		
Emotional Intelligence	0.326	0.487	0.801	
Kinerja Karyawan	0.554	0.636	0.576	0.816

Hasil dari *outer model* valid dari reliable dengan karena nilai *outer loadings* > 0,70 maka tidak ada indikator yang dihapus.

Uji struktural model (*Inner model*) digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel latennya. Menurut Ghozali (2020) menyatakan bahwa nilai p<0.05 sudah layak diuji dan signifikan.

Tabel 4. *Path Coefficient*

	Original sample (O)	*Sample meant (M)*	*Standard deviation (STDEV)*	T *statistict (IO/STDEVI)*	P *values*
CD -> KK	0.342	0.346	0.119	2.873	0.004
EI -> KK	0.318	0.325	0.113	2.806	0.005
AC -> KK	0.280	0.281	0.110	2.549	0.011

Tabel diatas mendeskripsikan mengenai hasil uji signifikansi pada setiap hipotesis dalam penelitian ini, yang akhirnya diperoleh dari hasil output smart PLS.

Tabel 5. Kesimpulan Hasil Uji Hipotesi

Hipotesis	Jalur	Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
H1	*Career Development* → Kinerja Karyawan	Positif Signifikan	Positif Signifikan	**Diterima**
H2	*Emotional Intelligence* → Kinerja Karyawan	Positif Signifikan	Positif Signifikan	**Diterima**
H3	*Affective Commitment* → KinerjaKaryawan	Positif Signifikan	Positif Signifikan	**Diterima**

Dari hasil olah data pada tabel 4 dan 5 diatas, maka dapat diinterpetasikan sebagai berikut :

1. Diujinya H1 menunjukkan hasil jika variabel *career development* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien jalur (O = 0.342) dan t *values* 2.873 > 1.96 dengan p *values* menunjukkan 0.004 < 0.05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa *career development* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, **diterima.** Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Meitasari, (2018) bahwa *career development* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi pengetahuan dan kemampuan yang dikuasai karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan terhadap perusahaan.
2. Diujinya H2 menunjukkan hasil jika variabel *emotional intelligence* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien jalur (O = 0.318) dan nilai t *values* 2.806 > 1.96 dan p *values* menunjukkan 0.005 < 0.05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *emotional intelligence* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, **diterima.** Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasution, (2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika karyawan memiliki kecerdasan emosional yang baik, kinerja karyawan akan lebih baik.
3. Diujinya H3 menunjukkan hasil bahwa variabel *affective commitment* berperngaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien jalur (O = 0.280) dan t *values* 2.549 > 1.96 dan p *values* menunjukkan 0.011 < 0.05 maka H0

ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa variabel *affective commitment* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, **diterima.** Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian Ariani (2020) yang menyatakan bahwa komitmen afektif pada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya karena adanya kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi secara langsung dalam acara-acara perusahaan dan terjalinnya ikatan emosional serta persepsi dalam perusahaan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada PT. Visi Insan Sukses Cabang Demak menunjukkan bahwa *career development* bisa membantu karyawan menyadari kemampuan dan potensi karyawan. Semakin baik program pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan, diharapkan bahwa semangat karyawan untuk bekerja lebih tinggi, sehingga kinerja yang dihasilkan terus meningkat.

Pada variabel *emotional intelligence* yang baik memungkinkan karyawan untuk: mengontrol dan mengekspresikan emosi karyawan dengan baik, memahami dan menanggapi emosi orang lain, dan berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja. Dengan demikian, kecerdasan emosional yang baik dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan lebih baik lagi.

Sedangkan pada variabel *affective commitment* menunjukkan jika karyawan memiliki komitmen afektif yang baik, karyawan memiliki kekuatan untuk bekerja untuk sebuah organisasi dan bisa membantu menciptakan motivasi kerja bagi karyawan. Sehingga, komitmen afektif yang lebih tinggi meningkatkan dorongan untuk bekerja. Hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah, (2022) menyatakan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan alasan salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *affective commitment*.

KESIMPULAN

1. *Career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keahlian, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja karyawan, dan peluang untuk mengembangkan karir karyawan.

2. *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dalam hal membuat keputusan yang lebih baik, menyelesaikan masalah dengan lebih baik, menjadi lebih berempati, mau mendengar, dan menanggapi kritik yang membangun.
3. *Affective commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap pekerjaannya. Mereka juga sangat bertanggung jawab atas penyelesaian tugas mereka dan sangat setia terhadap organisasi.

KETERBATASAN

1. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini masih menggunakan kuesioner tertutup, untuk agenda mendatang dapat menambahkan kuesioner terbuka dengan tujuan supaya memperoleh jawaban dengan cakupan lebih luas, akurat dan dapat diandalkan,
2. Pada penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel, yaitu *career development, emotional intelligence,* dan *affective commitment*. Untuk agenda mendatang, peneliti menyarankan untuk bisa menambahkan variabel lain seperti *work motivation, compensation, work environment, interpersonal communication, work discipline* untuk dijadikan sebagai variabel moderasi karena pada analisis model structural pada penelitian pada variabel *career development* dan *emotionl intelligence* menunjukkan bahwa hasilnya kategori sedang, namun pada variabel *affective commitment* menunjukkan terbuka dengan tujuan supaya memperoleh jawaban dengan cakupan lebih luas, akurat dan dapat diandalkan, jika hasilnya berkategori lemah. Sehingga pada penelitian selanjutnya bisa ditambah variabel moderasi agar dapat memperkuat penelitian sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 1(3), 268-279.

Firmansyah, D., Raspati, G., & Hidayat, E. R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi. Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima, 1(2), 60–82. Https://Doi.Org/10.34012/Jebim.V1i2.853

Ghozali I. dan Latan H. 2020. *Partial Least Squares* Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Ed. Ke-2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hair Jr, J. F. , & Hult, G. T. M. , R. C. M. , S. M. , D. N. P. , & R. S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling* (PLS-SEM) *using R: A workbook . Springer Nature*

Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Meitisari, N., Hanafib, A., & Wahabc, Z. (2018). *Analysis on the Effects of Organizational Communication Climate and Career Development toward Employee Performance with Job Satisfaction As an Intervening Variable* (Study on HRD and General Division pf Pt Pusri Palembang), pp. 270 – 280.

Nasution, F. Y., Lie, D., Halim, F., & Nainggolan, N. T. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pd Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar. Maker: Jurnal Manajemen, 5(2), 36–47. Https://Doi.Org/10.37403/Maker.V5i2.11.

Rahmatika. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Profesionalisme Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mahottama Kabupaten Klungkun.

Sari, N. N. (2016). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. EJournal Administrasi Bisnis, 4(2), 620-630.

Sihombing, Inez Ivana. 2017. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”. Skripsi. FEB USU. Medan.

Sisilia, S. E. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pegadaian Persero Cabang Ende), Kupang.

Siti Hidayah, Mudjiyanto., SB Handayani (2020), Komitmen Afektif Sebagai Variabel Yang Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Tenaga Kependidikan UIN Walisongo Semarang), Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi. Vol 27, No 49 (2020).

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, dan Kualitatif. Jakarta : PT. Alfabeta.

Yusuf, Ria Mardiana, and Darman Syarif. Komitmen organisasi. Nas Media Pustaka, 2018.