

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN PROFESIONALISME TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (PTSP) PROVINSI SULAWESI UTARA

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, EMOTIONAL INTELLIGENCE, AND PROFESSIONALISM ON THE QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES AT THE INVESTMENT AND ONE-STOP INTEGRATED SERVICES OFFICE (PTSP) OF NORTH SULAWESI PROVINCE

Raihanah Nailah Ismi Otampi¹, Rita Norce Taroreh², Mac Donald B. Walangitan³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: 1raihanahotampi062@student.unsrat.ac.id, 2rita.taroreh@unsrat.ac.id,
3macdonaldw08@gmail.com

Abstrak: Penelitian yang dilakukan oleh Raihanah Otampi di bawah bimbingan Rita N. Taroreh dan Mac Donald B. Walangitan, selaku dosen pembimbing ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kecerdasan emosional, dan profesionalisme terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Utara. Fokus penelitian ini diarahkan untuk memahami sejauh mana komitmen organisasi, kemampuan mengelola emosi, serta profesionalisme individu mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kesejahteraan, dan mendukung efektivitas kerja pegawai di sektor pemerintahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 45 responden yang dipilih melalui teknik sampling dari seluruh populasi pegawai DPMPTSP. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kecerdasan emosional, dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Komitmen organisasi yang tinggi mencerminkan loyalitas dan keterikatan emosional pegawai terhadap instansi, kecerdasan emosional membantu pegawai dalam mengendalikan stres kerja dan membangun hubungan sosial yang sehat di lingkungan kerja, sementara profesionalisme mencerminkan sikap tanggung jawab, disiplin, serta kemampuan menjalankan tugas sesuai dengan standar etika kerja. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut mampu memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja pegawai. Penelitian ini menyarankan agar DPMPTSP Provinsi Sulawesi Utara memperkuat kebijakan pengembangan sumber daya manusia dengan menumbuhkan komitmen organisasi, menyelenggarakan pelatihan kecerdasan emosional secara berkala, serta meningkatkan pembinaan profesionalisme yang berkesinambungan. Upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan pegawai. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya yang berfokus pada pengembangan manajemen sumber daya manusia di

Article History

Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1637
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

sektor publik, khususnya dalam upaya peningkatan kualitas kehidupan kerja pegawai pemerintahan.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, Profesionalisme, Kualitas Kehidupan Kerja.

Abstract: *This research, conducted by Raihanah Otampi under the supervision of Rita N. Taroreh, and Mac Donald B. Walangitan, as the supervisor, aims to analyze the influence of organizational commitment, emotional intelligence, and professionalism on employees' quality of work life at the Investment and One-Stop Integrated Service Office (DPMPTSP) of North Sulawesi Province. The study focuses on how employees' commitment to the organization, ability to manage emotions, and professionalism contribute to creating a supportive work environment, improving well-being, and enhancing performance effectiveness within the public sector. A quantitative research method was applied, involving 45 respondents selected through sampling techniques from the entire population of employees. Data were collected using questionnaires that had been tested for validity and reliability, and analyzed using multiple linear regression to assess both partial and simultaneous effects among variables. The results show that organizational commitment, emotional intelligence, and professionalism have a positive and significant influence on the quality of work life, both partially and simultaneously. High organizational commitment reflects employees' loyalty and emotional attachment to the institution, emotional intelligence enables them to manage work-related stress and maintain positive social relationships, while professionalism represents responsibility, discipline, and adherence to ethical standards in performing their duties. Together, these three variables explain 68.1% of the variation in the quality of work life, while the remaining 31.9% is affected by other factors such as leadership style, work environment, and reward systems. The research suggests that DPMPTSP of North Sulawesi Province should strengthen its human resource development policies by fostering stronger organizational commitment, providing regular emotional intelligence training, and maintaining continuous professionalism development. These initiatives are expected to create a more productive, harmonious, and employee-oriented work environment. Furthermore, this study can serve as a reference for future research related to human resource management, particularly concerning strategies to improve the quality of work life within public sector organizations.*

Keywords: Organizational Commitment, Emotional Intelligence, Professionalism, Quality of Work Life.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap fungsi-fungsi yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja dengan tujuan untuk mencapai sasaran individu, organisasi, dan masyarakat.

Kualitas kehidupan kerja menekankan pada partisipasi aktif pekerja dalam pengambilan keputusan, yang memiliki berbagai efek pada kinerja perusahaan (Lodh & Ghosh, 2022). Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai komponen penting dalam kehidupan kerja atau dalam organisasi, karena akan berdampak positif yaitu meningkatkan kondisi kerja dan efektifitas organisasi menjadi lebih baik atau lebih tinggi, situasi yang seimbang antara pengusaha dan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Handayani et al. (2020).

Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Provinsi Sulawesi Utara merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran sentral dalam mendukung pertumbuhan ekonomi melalui pelayanan perizinan dan fasilitasi investasi.

Sementara kualitas produk adalah konsep penting dalam manajemen pemasaran dan strategi bisnis yang menentukan kesuksesan jangka panjang perusahaan. Secara umum, kualitas produk mencerminkan kemampuan barang atau jasa untuk memenuhi atau melebihi ekspektasi pelanggan, termasuk aspek fitur, keahlian, dan kecocokan penggunaan dari produk tersebut (Pahmi, 2024).

Kemampuan kecerdasan emosional pegawai juga menjadi sorotan. Dalam situasi pelayanan publik yang menuntut kesabaran, empati, dan kemampuan mengelola konflik, masih terdapat pegawai yang mudah terpancing emosi, kurang responsif terhadap keluhan masyarakat, atau bahkan menunjukkan sikap defensif saat terjadi komplain.

Profesionalisme pegawai pun menjadi tantangan tersendiri. Beberapa pegawai belum menunjukkan perilaku kerja yang mencerminkan tanggung jawab dan integritas yang tinggi. Misalnya, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, penggunaan waktu kerja yang kurang produktif, atau ketergantungan pada atasan dalam mengambil keputusan yang seharusnya bisa diselesaikan secara mandiri.

Tantangan dalam meningkatkan Kualitas kehidupan kerja di PTSP Provinsi Sulawesi Utara melibatkan berbagai aspek, seperti bagaimana meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi, membangun kecerdasan emosional yang baik, serta menanamkan nilai-nilai Profesionalisme dalam bekerja. Pegawai yang memiliki tingkat Komitmen Organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk tetap berkontribusi bagi organisasi, sementara kecerdasan emosional membantu mereka dalam mengelola tekanan kerja dan membangun hubungan kerja yang baik.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Profesionalisme berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu

Pintu Provinsi Sulawesi Utara

4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan Masyarakat, (Khaeruman, 2021:5).

Komitmen Organisasi

Definisi Komitmen Organisasi menurut Rohman F. (2023:21) mengatakan bahwa Organizational Commitment adalah suatu konsep yang menggambarkan tingkat keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya merasa terhubung secara emosional dengan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi. Hal ini mendorong mereka untuk tidak hanya memenuhi tuntutan pekerjaan, tetapi juga berusaha mencapai tujuan bersama yang lebih besar. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui, mereka cenderung lebih termotivasi untuk tetap berada dalam organisasi.

Kecerdasan Emosional

Definisi Kecerdasan emosional menurut Doho Y (2023:58), adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi mereka sendiri dan emosi orang lain di lingkungan kerja. Kecerdasan emosional dapat membantu individu dalam mengambil keputusan yang lebih baik, membangun hubungan yang kuat dan produktif, serta meningkatkan kemampuan mereka untuk bekerja dalam tim dan memimpin orang lain. Banyak perusahaan saat ini menyadari pentingnya kecerdasan emosional dan mencari individu yang memiliki keterampilan tersebut.

Profesionalisme

Definisi Profesionalisme menurut Suyatno (2023:3,5) adalah suatu kondisi yang mencerminkan nilai, tujuan, dan kualitas dari keahlian serta kewenangan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini mencakup tidak hanya kemampuan teknis, tetapi juga sikap dan perilaku yang menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan. Individu yang profesional berkomitmen untuk menjaga standar etika dan integritas dalam setiap tindakan. Mereka juga memiliki kemampuan untuk bekerja sama dalam tim, membangun hubungan yang saling menghormati, dan mengelola konflik dengan bijaksana.

Kualitas Kehidupan Kerja

Definisi Kualitas Kehidupan Kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Hal ini mencakup berbagai aspek yang menciptakan suasana positif di tempat

kerja, seperti dukungan dari rekan kerja, fasilitas yang memadai, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan, sehingga berkontribusi pada produktivitas dan kesejahteraan mereka. (Marhaeni N., 2023:7).

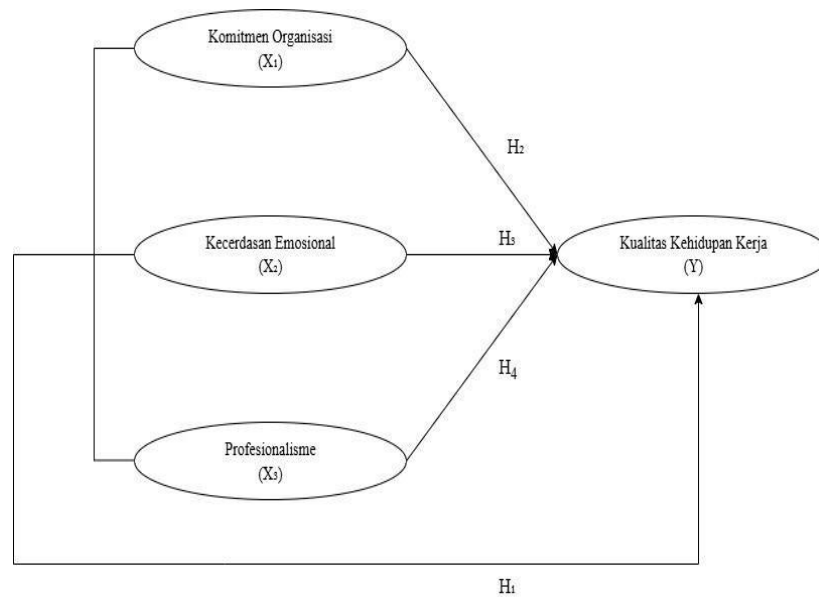
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Dandi I. H, Edwin B, dan Awal K. (2021) Tujuan dari Penelitian ini menyelidiki bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Di PTP Nusantara VI (enam) Kayu Aro. Fenomena yang ditemukan kurang nya budaya organisasi yang diterapkan dari perusahaan sehingga karyawan kurang memiliki budaya organisasi yang tinggi. Dan kurangnya kualitas kehidupan kerja yang diberikan sehingga karyawan sering lalai dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan populasi 37 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja, sedangkan budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Selanjutnya, penelitian oleh Kurniawan R, dan Kadeni K. (2023) bertujuan memahami bagaimana Komitmen organisasi, suasana lingkungan kerja, dan kualitas hidup kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pekerja UMKM di sektor pertukangan kayu yang berada di Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung. Analisis yang digunakan adalah kombinasi antara kuantitatif dan deskriptif. Instrumen yang dipakai adalah kuesioner dengan total responden sebanyak 62 orang dari seluruh karyawan UMKM. Penelitian ini bertujuan untuk menguji validitas, reliabilitas, serta regresi linier berganda. Dalam analisis koefisien, digunakan SPSS versi 21. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai hitung (4,042) lebih besar dibandingkan dengan F tabel (2,761), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011. yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan pengaruh positif yang signifikan dari variabel-variabel tersebut tentang kinerja umum pekerja. Dengan koefisien determinasi masing-masing sebesar 0,173 dan 17,3%, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh yang sedang terhadap kinerja karyawan. Artinya, komitmen organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3) secara bersama-sama berkontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan semuanya berdampak pada kinerja karyawan yang masing-masing memberikan kontribusi 17,3%. Namun, sekitar 82,7% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak diteliti lebih lanjut.

Selain itu, penelitian Sudarmadi (2024) bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Kabupaten Aceh Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Kabupaten Aceh Selatan yang berjumlah 549 orang. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 100 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi pada Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Kabupaten Aceh Selatan sudah baik. Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pada Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Kabupaten Aceh Selatan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Kajian teori, 2025

Hipotesis Penelitian

H1: Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.

H2: Kecerdasan Emosional berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pada pegawai.

H3: Profesionalisme Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai

H4: Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Cohen (1980) dalam Soesana et al. (2023:3) Penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai penelitian sosial yang memanfaatkan metode empiris serta pernyataan yang berbasis pada data empiris. Sedangkan Soesana et al. (2023:2) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif yaitu penelitian ilmiah yang dilakukan secara sistematis terhadap seluruh fenomena dan elemennya.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Di dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara, dengan jumlah 45 pegawai ASN menggunakan teknik sampling yang paling tepat untuk digunakan adalah sampling jenuh. Abdullah et al. (2022:85-86) mengatakan bahwa seluruh populasi diambil sebagai sampel dalam sampling jenuh.

Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mengukur satu atau lebih variabel pada sampel atau populasi yang diteliti, dengan jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner atau wawancara, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumen atau catatan yang berkaitan dengan kebijakan, prosedur kerja, serta laporan yang relevan dengan kondisi pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. Data sekunder tersebut digunakan untuk mendukung dan memperkaya analisis penelitian yang didasarkan pada data primer yang telah dikumpulkan.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Kuesioner tersebut disebar kepada pegawai di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Sulawesi Utara. Dengan cara ini, peneliti dapat memperoleh informasi langsung dari karyawan mengenai topik yang sedang diteliti, yang diharapkan dapat memberikan pemahaman yang jelas dan tepat mengenai fenomena yang menjadi pusat perhatian penelitian.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Komitmen Organisasi (X1)	Rohman F. (2023:21) mengatakan bahwa Komitmen organisasi adalah suatu konsep yang menggambarkan tingkat keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkesinambungan 3. Komitmen Normatif 4. Komitmen Perilaku 5. Komitmen Identifikasi Rohman F. (2023:21)
Kecerdasan Emosional (X2)	Kecerdasan emosional menurut (Doho Y, 2023:58) adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi mereka sendiri dan emosi orang lain di lingkungan kerja.	1. Kesadaran Emosi Diri 2. Mengelola Emosi 3. Memotivasi Diri 4. Empati 5. Hubungan Sosial Goleman (dalam Utami N, 2022)
Profesionalisme (X3)	Profesionalisme menurut Suyatno (2023:3,5) adalah suatu kondisi yang mencerminkan nilai, tujuan, dan kualitas dari keahlian serta kewenangan yang	1. Keterampilan Tinggi 2. Ilmu dan Pengalaman 3. Kecerdasan

dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Kualitas
Kehidupan
Kerja (Y)

Kualitas kehidupan kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Hal ini mencakup berbagai aspek yang menciptakan suasana positif di tempat kerja, seperti dukungan dari rekan kerja, fasilitas yang memadai, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. (Marhaeni N., 2023:7)

- 4. Sikap Berorientasi ke Depan
- 5. Sikap Mandiri Handayani et al. (2020)
- 1. Imbalan Yang Adil Dan Memadai
- 2. Lingkungan Kerja Yang Aman Dan Sehat
- 3. Kesempatan Untuk Mengembangkan Kemampuan
- 4. Integrasi Sosial Dalam Lingkungan Kerja
- 5. Keseimbangan Antara Kehidupan Kerja Dan Pribadi Hastuti N (2022)

Uji Instrumen Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas merupakan tahapan penting dalam memastikan kualitas instrumen penelitian. Menurut Widodo et al. (2023:53), validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat dan sah, sehingga uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur, seperti kuesioner atau tes, benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur dalam penelitian. Sementara itu, menurut Widodo et al. (2023:60), reliabilitas merujuk pada tingkat konsistensi suatu alat ukur apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama, di mana hasil pengukuran yang diperoleh diharapkan tetap stabil dan tidak mengalami variasi yang signifikan. Dengan demikian, uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan, sehingga meningkatkan kepercayaan terhadap keakuratan dan kualitas data yang dihasilkan.

Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS untuk menganalisis pengaruh tiga variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi pengaruh simultan seluruh variabel independen secara keseluruhan, sekaligus menilai pengaruh parsial masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Dengan demikian, metode ini memberikan analisis yang lebih akurat, sistematis, dan komprehensif, sesuai dengan standar penelitian kuantitatif yang berlaku (Baidowi et al. 2024:180).

Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengkaji apakah distribusi nilai residu dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Dalam konteks analisis regresi, model yang dianggap baik adalah model yang menghasilkan residu yang terdistribusi secara normal, karena

ini menunjukkan bahwa prediksi model tersebut memiliki kesalahan yang acak dan tidak terstruktur, sehingga validitas dan ketepatan estimasi model dapat dipertahankan (Vikaliana R. *et al* 2022:19).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan yang terlalu kuat atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi linier berganda. Ketika terdapat korelasi yang sangat erat di antara variabel-variabel bebas, hal ini dapat menimbulkan kesulitan dalam memisahkan dampak masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Akibatnya, hal tersebut dapat mengganggu akurasi dan keandalan hasil analisis, karena model menjadi kurang mampu mengidentifikasi kontribusi setiap variabel independen secara tepat (Vikaliana R. *et al* (2022:16).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksesuaian varians dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Idealnya, model regresi yang baik adalah model yang menunjukkan kesamaan varians residual di seluruh rentang pengamatan, yang dikenal dengan sebutan homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varians residualnya tidak konstan dan menunjukkan pola tertentu, maka model tersebut mengalami heteroskedastisitas, yang dapat mempengaruhi keakuratan estimasi dan hasil analisis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Baidowi et al. (2024:191) Metode yang efektif untuk mempelajari kompleksitas hubungan antar variabel dalam suatu sistem adalah regresi linier berganda. Analisis regresi linier sederhana berkembang menjadi analisis regresi linier berganda, yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Jadi intinya analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya memiliki 2 atau lebih. Menurut Baidowi et al. (2024:191) Ini adalah persamaan regresi untuk tiga variabel independen: $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Uji Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi berganda (R) menunjukkan hubungan variabel independen dan dependen, sedangkan koefisien determinasi (R²) mengukur proporsi variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Koefisien korelasi berganda (R) digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel independen dan dependen. Menurut (Sugiyono, 2022), semakin tinggi R, semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R²) menunjukkan sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Jika R² meningkat, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar, sedangkan jika menurun, pengaruhnya semakin kecil. (Sugiyono, 2022)

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F) dan Uji Parsial (Uji T)

Uji simultan (uji-F) bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen secara kolektif terhadap variabel dependen. Uji ini yang digunakan untuk menilai sejauh mana model regresi yang dibangun dapat secara komprehensif menggambarkan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Uji-t digunakan untuk menentukan apakah koefisien regresi tersebut signifikan secara statistik, yang berarti bahwa variabel independen yang diuji benar-benar memiliki hubungan yang relevan dan signifikan dengan variabel dependen dalam model regresi yang dianalisis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Status	Cronbach Alpha	Status
Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0.491	0.294	Valid	0.700	Reliable
	X1.2	0.696		Valid		
	X1.3	0.599		Valid		
	X1.4	0.501		Valid		
	X1.5	0.575		Valid		
Kecerdasan Emosional (X2)	X2.1	0.636	0.294	Valid	0.712	Reliable
	X2.2	0.487		Valid		
	X2.3	0.414		Valid		
	X2.4	0.632		Valid		
	X2.5	0.643		Valid		
Profesionalisme (X3)	X3.1	0.563	0.294	Valid	0.724	Reliable
	X3.2	0.486		Valid		
	X3.3	0.681		Valid		
	X3.4	0.672		Valid		
	X3.5	0.565		Valid		
Kualitas Kehidupan Kerja (Y)	Y.1	0.576	0.294	Valid	0.714	Reliable
	Y.2	0.589		Valid		
	Y.3	0.571		Valid		
	Y.4	0.701		Valid		
	Y.5	0.536		Valid		

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2025

Hasil pengujian pada tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,294), sehingga seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid. Selain itu, uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0.60, yang menegaskan bahwa instrumen penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti, dan dinyatakan *reliable*.

Pengujian Asumsi Klasik

Salah satu langkah syarat statistik adalah uji asumsi klasik, itu harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda, bukan regresi linier sederhana. Menurut Vikaliana R. *et al* (2022:15) termasuk dalam uji asumsi klasik adalah normalitas, homogenitas, multikolinearitas, linearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian menggunakan grafik histogram, normal P-P plot, dan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan hasil disajikan sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,74370097
Most Extreme Differences	Absolute		,089
	Positive		,065
	Negative		-,089
Test Statistic			,089
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{e,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,835 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,825
		Upper Bound	,844

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Gambar 2. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (KS Test)

Sumber : Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan gambar 2, dapat disimpulkan bahwa pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai residual yang tidak terstandarisasi (*unstandardized residual*) untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi menyebar secara normal. Berdasarkan hasil output, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,835, yang keduanya lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Selain itu, nilai mean residual adalah 0,000 dan standar deviasi sebesar 1,743, menunjukkan distribusi yang seimbang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi normal, sehingga model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa masing-masing variabel independen berdiri sendiri dan tidak saling mempengaruhi secara berlebihan, sehingga hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat dan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

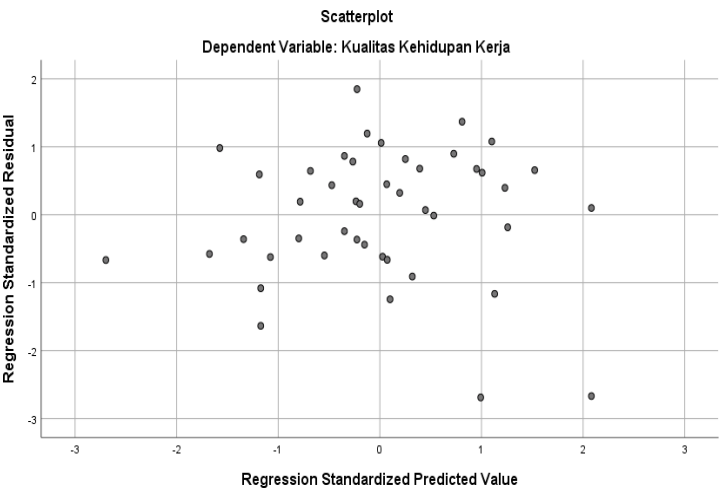
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.981	1.020	Non Multikolinearitas
Kecerdasan Emosional	0.980	1.021	Non Multikolinearitas
Profesionalisme	0.969	1.033	Non Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 diatas bisa dilihat bahwa semua variabel X memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka bisa dikatakan tidak ada gejala multikolinearitas. Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut tidak saling memengaruhi secara linear secara berlebihan dan dapat digunakan secara simultan dalam model regresi, sehingga model yang dihasilkan valid untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada setiap nilai prediktor dalam model regresi. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan grafik scatterplot antara nilai prediksi (ZPRED) dan residual terstandar (SRESID).



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot
Sumber : Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan pengamatan pada grafik, titik-titik residual terlihat menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Pola penyebaran ini menunjukkan bahwa varians residual konstan di seluruh rentang prediktor, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Liner Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Metode ini membantu peneliti melihat arah dan hubungan antara beberapa variabel sekaligus, sehingga dapat memahami faktor-faktor yang memengaruhi variabel yang diteliti. Hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Liner Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.696	4.865		2.199	.034		
Komitmen Organisasi	.429	.124	.380	3.468	.001	.981	1.020
Kecerdasan Emosional	.503	.112	.494	4.508	.000	.980	1.021
Profesionalisme	.528	.143	.409	3.708	.001	.969	1.033

a. Dependent Variable: Kualitas Kehidupan Kerja

Sumber : Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4 diatas persamaan regresi masing-masing variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

$$Y = 10,696 + 0,429X_1 + 0,503X_2 + 0,528X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 10,696 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen (Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Profesionalisme) dianggap tidak ada atau bernilai nol, maka nilai Kualitas Kehidupan Kerja (Y) adalah sebesar 10,696. Artinya, dalam kondisi variabel tersebut, kualitas kehidupan kerja tetap berada pada angka 10,696 secara konstan.
2. Koefisien regresi B1 sebesar 0,429 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X2 (Komitmen Organisasi), maka akan meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 0,429 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan.
3. Koefisien regresi B2 sebesar 0,503 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X2 (Kecerdasan Emosional), maka Kualitas Kehidupan Kerja akan meningkat sebesar 0,503. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung merasakan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.
4. Koefisien regresi B3 sebesar 0,528 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada

variabel X3 (Profesionalisme), maka Kualitas Kehidupan Kerja akan meningkat sebesar 0,528. Artinya, semakin tinggi tingkat profesionalisme karyawan, maka semakin baik pula kualitas kehidupan kerja yang mereka alami.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikansi $F < 0.05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Berikut hasil analisis dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	143.018	3	47.673	24.610	.000 ^b
Residual	133.782	41	3.263		
Total	276.800	44			

a. Dependent Variable: Kualitas Kehidupan Kerja

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional

Sumber : Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 24,610 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, serta F hitung lebih besar dari F tabel sebesar 2,866 ($df_1 = 3$, $df_2 = 41$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara ketiga variabel independen tersebut terhadap variabel dependen.

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		Sig.	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	T			
1 (Constant)	10.696	4.865		2.199	.034		
Komitmen Organisasi	.429	.124	.380	3.468	.001	.981	1.020

Kecerdasan Emosional	.503	.112	.494	4.508	.000	.980	1.021
Profesionalisme	.528	.143	.409	3.708	.001	.969	1,033

a. Dependent Variable: Kualitas Kehidupan Kerja

Sumber : Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 6 di atas, diperoleh hasil analisis parsial melalui uji t menunjukkan bahwa

1. Variabel Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja, karena nilai t hitung sebesar 3,468 lebih besar dari t tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya, komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 yang menyatakan bahwa “Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja” diterima.
2. Variabel Kecerdasan Emosional secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja, karena nilai t hitung sebesar 4,508 lebih besar dari t tabel 2,018, dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, kecerdasan emosional merupakan faktor yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_2 yang menyatakan bahwa “Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja” diterima.
3. Variabel Profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja, karena nilai t hitung sebesar 3,708 lebih besar dari t tabel 2,018, dan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya, profesionalisme merupakan faktor yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 yang menyatakan bahwa “Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja” diterima.

Tabel 7. Hasil Uji R dan R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.819 ^a	.717	.681	1.806

Sumber : Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 7 di atas, menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu .819 atau sebesar 81,9% Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0.681 atau 68.1%

yang artinya bahwa pengaruh variabel independen Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Profesionalisme terhadap variabel dependen Kualitas Kehidupan Kerja (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan PTSP

Provinsi Sulawesi Utara, dibuktikan dengan nilai t hitung $3,468 > t$ tabel $2,018$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Semakin tinggi komitmen organisasi, semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan pegawai, sedangkan rendahnya komitmen berdampak pada penurunan kenyamanan, semangat kerja, dan kualitas pelayanan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan pentingnya komitmen organisasi dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja, sehingga organisasi perlu memperkuat komitmen pegawai melalui lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi efektif, dan apresiasi kinerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Sulawesi Utara, dibuktikan dengan nilai t hitung $4,508 > t$ tabel $2,018$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai, semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan, sedangkan rendahnya kecerdasan emosional berdampak pada meningkatnya stres, konflik, dan menurunnya kualitas pelayanan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu dan menegaskan pentingnya pelatihan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Sulawesi Utara, dibuktikan dengan nilai t hitung $3,708 > t$ tabel $2,018$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Semakin tinggi profesionalisme pegawai, semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan, sedangkan rendahnya profesionalisme berdampak pada penurunan kinerja dan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme melalui pelatihan dan pembinaan penting untuk mendukung kualitas kehidupan kerja dan pelayanan yang lebih optimal.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Profesionalisme terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kecerdasan emosional, dan profesionalisme secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan R Square sebesar $0,681$. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai, sehingga pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah perlu dilakukan secara terpadu melalui penguatan aspek psikologis dan profesionalisme kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pegawai DPMPSTSP Provinsi Sulawesi Utara. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, semakin baik kualitas kehidupan kerja yang mereka rasakan.

2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pegawai. Semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai, semakin baik pula kualitas kehidupan kerja yang mereka alami.
3. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pegawai. Pegawai yang bekerja secara profesional lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kesejahteraan mereka.
4. Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Profesionalisme secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pegawai. Ketiga variabel ini mampu menjelaskan 68,1% variasi kualitas kehidupan kerja pegawai, sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja pegawai di instansi pemerintah memerlukan pendekatan yang terintegrasi antara faktor psikologis (komitmen dan kecerdasan emosional) serta perilaku kerja (profesionalisme).

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi Instansi (DPMPTSP Provinsi Sulawesi Utara), disarankan untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai instansi sebaiknya memperkuat keterikatan emosional dan identifikasi pegawai dengan nilai, visi, dan misi organisasi, memberikan penghargaan atas loyalitas dan kinerja, serta menerapkan aturan secara konsisten agar perilaku mendukung tujuan organisasi. Pegawai perlu dibekali kemampuan mengenali dan mengelola emosi, memotivasi diri, memahami perasaan orang lain, membangun hubungan sosial yang baik, meningkatkan profesionalisme melalui etika kerja, disiplin, dan keterampilan teknis, serta menjaga kualitas kehidupan kerja melalui imbalan yang adil, lingkungan aman dan sehat, pengembangan kemampuan, integrasi sosial, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian ke instansi pemerintah lain atau sektor swasta untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif. Menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, beban kerja, atau motivasi agar pengaruhnya terhadap kualitas kehidupan kerja lebih komprehensif. Menggunakan metode longitudinal atau mixed methods (kuantitatif dan kualitatif) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. (M. Nanda Saputra, Ed.) Aceh: Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI. [Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif.pdf](#)
- Baidowi, M. S., Wahidaturrahmi, S. S., Kertiyani, N. M. I., & Wulandari, N. P. (2024). Statistika Dasar Teori Dan Praktik. Semarang, Jawa Tengah. Penerbit P4I. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=buku+Ghozali%2C+I.+%282016%29.+Aplikasi+analisis+multivariate+dengan+program+IBM+SPSS+%28Edisi+ke-8%2C+pp.+79%2C+97%2C+98%29.+Universitas+Diponegoro.&btnG
- Doho. Y. (2023). Kecerdasan Emosional Teori dan Aplikasi. Widina Media Utama (Cetakan Pertama) Bandung. [564440-kecerdasan-emosional-teori-dan- aplikasi-1c333955.pdf](#)
- Handayani, E. P., Yulistria, R., & Asymar, H. H. (2020) Pengaruh Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Politeknik Lp3i Jakarta. *Jurnal Akrab Juara*. VOLUME 3 Nomor 3.

- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep&Studi Kasus (1 ed.). Banten: CV. AA. RIZKY.
<https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter%20SDM%20Buku%20FULL.pdf> [M](#)
- Kurniawan, R., & Kadeni, K. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bubutan Kayu Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung. ARMADA: Jurnal Penelitian Multidisiplin, 1(9), 939-945. <https://ejournal.45mataram.or.id/index.php/armada/article/view/803>
- Marhaeni N. (2023). Kualitas Kehidupan Kerja Signifikansi, Konstruksi, dan Implementasinya. Penerbit Brilian Internasional (Cetakan 1). [Novie P.Marhaeni Kualitas Kehidupan Kerja 9juni.Pdf](#) Diakses Pada 18 Maret 2025
- Rohman F. (2023). Komitmen Organisasi (Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja). CV. Manhaji M E D A N (EDISI 1). [BUKU- Fatkhur Rohman-Komitmen Organisasi \(2023\).pdf](#) Diakses pada 18 Maret 2025
- Soesana, A. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif. (A. Karim, Ed.) Yayasan Kita Menulis. <https://Repository.Unugiri.Ac.Id:8443/Id/Eprint/4881/1/Anisa%20Buku%20Logi%20Penelitian%20Kuantitatif.Pdf> [0Metodo](#)
- Suyatno (2023). Makna dalam Bekerja dan Profesionalisme Guru di Indonesia. K- Media (Cetakan edisi pertama). Yogyakarta. [23-Makna Dalam Bekerja Dan Profesionalisme Guru Di Indonesia_Dr. Suyatno, dkk.pdf](#)
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Terbaru). Bandung: Alfabeta. <https://www.scribd.com/document/691644831/Metode-Penelitian-2022-SUGIYONO>
- Vikaliana, R. (2022). *Ragam Penelitian dengan SPSS*, Cetakan I. Sukoharjo: Tahta Media Group. <https://repository.ubharajaya.ac.id/15361/1/Ebook%20ragam%20penelitian%20spss.pdf>
- Widodo, S., Ladyani, F., Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devrianya, A., Hidayat, A., & Widya, N. (2023). *Buku ajar metode penelitian*. <https://repository.binawan.ac.id/3303/1/Buku%20Ajar%20Metode%20Penelitian%20Fullcompressed%20Highlighted.pdf>