

The Influence of Emotional Intelligence and Organizational Commitment on Employee Performance at the Department of Labor and Transmigration of Seluma Regency

by Jurnal Emak

Submission date: 19-Oct-2021 12:47AM (UTC+0900)

Submission ID: 1677234871

File name: 19.-jurnal-emak-lina-yuniarti.doc (1.01M)

Word count: 3171

Character count: 21178

The Influence of Emotional Intelligence and Organizational Commitment on Employee Performance at the Department of Labor and Transmigration of Seluma Regency

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Seluma

Lina Yuniarti¹⁾; Ermy Wijaya²⁾; Yesi Indian Ariska²⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ linayuniarti727@gmail.com; ²⁾ ermy.wijaya04@gmail.com; ²⁾ yesiindian@yahoo.com

How to Cite :

Yuniarti, L., Wijaya, E., Ariska, Y. I. (2021). The Influence of Emotional Intelligence and Organizational Commitment on Employee Performance at the Department of Labor and Transmigration of Seluma Regency. EMAK: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 2(4). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v2i4>

ARTICLE HISTORY

Received [20 Agust 2021]

Revised [25 Agust 2021]

Accepted [05 October 2021]

KEYWORDS

Emotional Intelligence,
Organizational Commitment,
Performance

This is an open access article under the
[CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Seluma. Sampel dalam penelitian ini 52 orang Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Seluma. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil regresi berganda menunjukkan persamaan $Y = 6,045 + 0,419X_1 + 0,458 X_2$, arah regresi yang dihasilkan adalah positif sehingga mengandung arti bahwa semakin meningkat variabel kecerdasan emosional dan komitmen organisasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,595. Hal ini berarti bahwa X_1 (kecerdasan emosional) dan X_2 (komitmen organisasi) memiliki kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 59,5 % sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara keseluruhan, hasil uji t memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa X_1 (kecerdasan emosional) dan X_2 (komitmen organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) secara parsial atau sendiri-sendiri. Hasil uji F memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (kecerdasan emosional) dan X_2 (komitmen organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of emotional intelligence and organizational commitment on employees' performance at the Department of Labor and Transmigration of Seluma Regency. The sample in this study was 52 employees at the Department of Labor and Transmigration of Seluma Regency. The data was collected using a questionnaire and the analytical methods used were multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results of multiple regressions show that the equation $Y = 6.045 + 0.419 X_1 + 0.458 X_2$. The result of regression direction is positive, meaning that the higher emotional intelligence and organizational commitment variables, the higher the employees' performance will also be. The value of the coefficient of determination is 0.595. This means that X_1 (emotional intelligence) and X_2 (organizational commitment) have a contribution to performance (Y) of 59.5% while the remaining 40.5% is influenced by other variables not examined in this study. Overall, the results t test has a

significant value is less than 0.05, so it can be interpreted that X1 (emotional intelligence) and X2 (organizational commitment) have a significant influence on performance (Y) partially or individually. The results of the F test have a significant value of $0.000 < 0,05$. Because the level of significance below 0.05 indicates that X1 (emotional intelligence) and X2 (organizational commitment) have a significant influence on performance (Y)..

PENDAHULUAN

Sejalan dengan semakin tingginya tingkat perkembangan dari berbagai sektor, banyak organisasi berupaya untuk menata ulang serta mengelola sumber daya manusianya sebaik mungkin sesuai dinamika perkembangan yang terjadi saat ini. Salah satu diantaranya ialah sektor pemerintahan, yang kerap kali dihadapkan pada suatu kondisi dimana keberadaannya sebagai pelayan publik dituntut untuk mengoptimalkan pelayanannya kepada masyarakat secara efektif dan efisien, serta dalam upaya menyiasati perubahan baik dari segi struktur maupun kultur. Melalui fungsinya tersebut, Sumber Daya Manusia diharapkan dapat mensinergikan peranannya dalam usaha meningkatkan kinerja yang baik. Hal tersebut tentunya menjadi perhatian bagi instansi pemerintahan untuk menunjang potensi yang dimiliki oleh masing – masing individu melalui manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia memungkinkan suatu organisasi untuk memperoleh serta mempertahankan pegawai yang memiliki kapasitas dalam berkontribusi, cakap dan terampil dalam menyelesaikan tugas, serta membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kemajuan Sumber Daya Manusia itu sendiri. Dalam konteks manajemen, pencapaian tujuan organisasi secara manajerial diawali dengan fungsi perencanaan. Keterlibatan komponen Sumber Daya Manusia dalam perencanaan memiliki peran yang tidak hanya terbatas dalam hal fungsional semata, namun lebih dari itu mencakup peran substansial sebagai pendukung transformasi dari input menjadi output. Lebih lanjut, keberhasilan seorang pegawai pada akhirnya dapat dilihat pada kinerja yang dicapainya dalam kurun waktu tertentu. Sehingga kinerja pegawai diasumsikan sebagai bagian dari hasil, dan untuk memperoleh hasil kerja yang baik maka seorang pegawai membutuhkan dukungan dan lingkungan yang baik pula guna menunjang potensinya.

Tujuan organisasi akan tercapai jika terdapat semangat kerja yang tinggi dari para pegawainya. Dalam konteks hasil, kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas – aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja ini kemudian menjadi sorotan bagi organisasi pemerintahan dalam mengartikulasikan hal – hal apa saja yang dapat menunjang bagi peningkatan kinerja sehingga terciptanya keunggulan bersaing yang berkelanjutan atau dikenal dengan istilah sustainable competitive advantage (Martin, 2015:55).

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Seluma mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Tenaga Kerja, Pemberdayaan Masyarakat dan Transmigrasi. Pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam instansi, tanpa pegawai maka suatu instansi tidak akan berjalan dengan baik. Pegawai memiliki beban kerja yang berat, bukan saja dari segi privasi yang terbatas, dan jam kerja yang padat, namun juga dari desakan dari pimpinan yang menginginkan pekerjaan cepat diselesaikan dan pimpinan tidak mau tau dengan kesulitan yang dihadapi pegawai.

Selama ini terlihat bahwa tingginya tanggung jawab seorang Pegawai karena banyaknya tugas dan tanggungjawab yang harus diselesaikan tepat waktu. Pada kenyataannya dapat dilihat masih kurangnya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Seluma . Hal ini terlihat pada pegawai yang masih merasa kepanikan pada saat adanya tekanan kerja yang tinggi. Tekanan kerja dan rutinitas kerja memerlukan dukungan mental yang mampu mengendalikan dan mengelola emosi secara positif, serta mampu memotivasi diri sendiri, mampu mengenali emosi orang lain, dan mampu membina hubungan dengan orang lain, sehingga akan terjalin hubungan saling percaya dan saling membantu antara pegawai dengan sesama pegawai dan antara pegawai dengan pimpinan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2014:4), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Kecerdasan Emosional

Menurut Shapiro (2016:34), menyatakan bahwa kecerdasan emosional ialah himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan. Sedangkan Goleman, (2015:34) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan.

Kualitas Pelayanan

Menurut Soegito (2017:152) mengemukakan bahwa: "Pelayanan (*service*) adalah setiap kegiatan atau manfaat yang dapat diberikan suatu pihak kepada pihak lainnya yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak pula berakibat pemilikan sesuatu dan produksinya dapat atau tidak dapat dikaitkan dengan suatu produk fisik. Menurut Sunarto (2013:23) mengemukakan bahwa Pelayanan adalah daya tarik yang besar bagi para pelanggan, sehingga korporat bisnis seringkali menggunakannya sebagai alat promosi untuk menarik minat pelanggan.

Dari definisi diatas bahwa mutu pelayanan berpusat pada upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen serta ketepatan penyampaian untuk mengimbangi harapan konsumen, yaitu adanya kesesuaian antara harapan dengan persepsi manajemen, adanya kesesuaian antara persepsi atas harapan konsumen dengan standar kerja karyawan, adanya kesesuaian antara standar kerja karyawan dengan pelayanan yang diberikan, adanya kesesuaian antara pelayanan yang diberikan dengan pelayanan yang dijanjikan dan adanya kesesuaian antara pelayanan yang diterima dengan yang diharapkan dengan konsumen

Harga

Zainuddin (2014:25) mendefinisikan "komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi", hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

- a. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- b. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel indenpenden sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
 X_1 = Kecerdasan Emosional
 X_2 = Komitmen organisasi
 a = Nilai konstanta
 e = error

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat

terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Seluma. Hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Model Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.045	4.183		1.445	.155
	Kecerdasan Emosional	.419	.111	.409	3.766	.000
	Komitmen Organisasi	.458	.106	.467	4.302	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y = 6,045 + 0,419X_1 + 0,458 X_2$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 6,045 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kecerdasan emosional (X_1) dan Komitmen organisasi (X_2) dianggap tetap maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 6,045
2. Pengaruh Kecerdasan emosional (X_1) terhadap Kinerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_1 (Kecerdasan emosional) adalah sebesar 0,419 dengan asumsi apabila X_1 (Kecerdasan emosional) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,419 kali.
3. Pengaruh Komitmen organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_2 (Komitmen organisasi) adalah sebesar 0,458 dengan asumsi apabila X_2 (Komitmen organisasi) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,458 kali.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.578	1.876

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model $R square$. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari $R square$ yaitu sebesar 0,595. Hal ini berarti bahwa X_1 (kecerdasan emosional) dan X_2 (komitmen organisasi) memiliki kontribusi terhadap

kinerja (Y) sebesar 59,5 % sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial atau uji t bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variable X terhadap variable Y secara terpisah atau masing-masing variable X:

1. Variabel X_1 (Kecerdasan emosional)
Hasil pengujian untuk variabel X_1 (kecerdasan emosional) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_1 (kecerdasan emosional) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Variabel X_2 (Komitmen organisasi)
Hasil pengujian untuk variabel X_2 (Komitmen organisasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_2 (Komitmen organisasi) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh seluruh variabel yaitu X_1 (kecerdasan emosional) dan X_2 (komitmen organisasi) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja (Y).

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	253.321	2	126.661	35.990
	Residual	172.448	49	3.519	
	Total	425.769	51		

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (kecerdasan emosional) dan X_2 (komitmen organisasi) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, antara Variabel-variabel bebas yaitu X_1 (kecerdasan emosional) dan X_2 (komitmen organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Seluma, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Seluma maka kinerja Pegawai juga akan meningkat. Artinya apabila Pegawai memandang pentingnya kecerdasan emosional maka kinerja akan dapat ditingkatkan.

Hasil hipotesis tersebut sesuai dengan pernyataan Goleman (2015:105) yang mengemukakan bahwa kemampuan kecerdasan emosi adalah pendorong kinerja puncak. Kemampuan-kemampuan kognitif seperti *big picture thinking* dan *long vision* juga penting. Tetapi ketika diperbandingkan, antara kemampuan teknis, kecerdasan intelektual atau IQ, dan kecerdasan emosi sebagai penentu kinerja yang cemerlang tersebut, kecerdasan emosi menduduki porsi lebih penting dua kali dibandingkan dengan yang lain pada seluruh level jabatan.

Pegawai menilai kecerdasan emosional mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. pegawai telah mampu meghadapi kesulitan dalam bekerja sehingga pegawai mampu mengerjakan semua tugas yang diberikan kepadanya, pegawai menyadari kelebihan dan keselumaan yang ada dalam dirinya sehingga mereka bisa untuk menghadapi masalah yang timbul dalam bekerja, namun

terkadang karena banyaknya pekerjaan membuat pegawai selumaang percaya diri pada kemampuan yang mereka miliki. Untuk itu pegawai harus memiliki kepercayaan pada dirinya bahwa dengan keterampilan dan ilmu yang dimiliki serta pengalaman dalam bekerja mereka mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya. Untuk peningkatan kepercayaan diri dari pegawai hal yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pengarahan kepada pegawai dan memberikan keyakinan kepada pegawai bahwa dengan kemampuan yang mereka miliki mereka mampu untuk menyelesaikan semua pekerjaannya.

Untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja, pegawai telah mampu melakukan pendekatan dengan orang lain baik dengan atasan maupun teman sekerjanya. Kecerdasan emosi merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi yang secara langsung berhubungan dengan pelanggan (*customer*) untuk meningkatkan kinerja baik kinerja individu dan organisasi. Menurut Goleman (2015:99), pencapaian kinerja ditentukan hanya 20 persen dari kecerdasan intelektual sedangkan 80 persen lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi. Berdasarkan analisis Goleman tersebut, kecerdasan intelektual hanya mengantarkan seseorang ke "pintu gerbang suatu perusahaan", tetapi kemampuan emosional membantu seseorang untuk mengembangkan diri setelah diterima bekerja dalam sebuah perusahaan. Kecerdasan emosi merupakan faktor penting untuk dipadukan dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis yang dapat menghasilkan kinerja optima.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Seluma karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat komitmen organisasi maka kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Seluma juga akan semakin meningkat. Artinya dengan adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan menciptakan kesetiaan Pegawai terhadap Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Seluma dan tidak berkeinginan untuk pindah kerja sehingga Pegawai dapat bekerja lebih fokus dan dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

Kinerja Pegawai dapat ditunjukkan dengan hasil pekerjaan Pegawai di perusahaan, dengan adanya komitmen yang diterapkan dalam diri masing-masing Pegawai, mereka jadi semangat untuk bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan, selain itu Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Hal ini berarti bahwa kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Seluma akan meningkat ketika komitmen organisasi berada dalam posisi yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Danim (2016:53), bahwa komitmen sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasi menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja. Komitmen organisasi yang ada pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Seluma dapat dilihat dari melakukan semua kewajiban yang diberikan kepadanya, selalu memegang teguh tugas dan tanggung jawab, selalu memberikan dukungan kepada semua kegiatan yang akan memajukan organisasi, mendukung semua keputusan yang diambil demi kemajuan instansi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi berganda menunjukan persamaan $Y = 6,045 + 0,419X_1 + 0,458X_2$, arah regresi yang dihasilkan adalah positif sehingga mengandung arti bahwa semakin meningkat variabel kecerdasan emosional dan komitmen organisasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat
2. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Seluma. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya apabila kecerdasan emosional meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Seluma. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya apabila komitmen organisasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat..

4. Kecerdasan emosional dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Seluma. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji f) bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.
5. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,595. Hal ini berarti bahwa X1 (kecerdasan emosional) dan X2 (komitmen organisasi) memiliki kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 59,5 % sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Diharapkan kepada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Seluma untuk meningkatkan kecerdasan emosional dalam bekerja.
2. Disarankan kepada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Seluma untuk lebih meningkatkan kesadaran bahwa pentingnya komitmen organisasi yang akan meningkatkan kesetiaan Pegawai terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ariesta. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. Skripsi. Universitas Airlangga
- Janim, Sudarwan. 2016. Kinerja Staf dan Organisasi. Bandung : Pustaka Setia
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Goleman Daniel. 2015. Emotional Intelligence. Jakarta : Gramedia Utama
- Luthans, Fred. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Yogyakarta : Andi
- Mahyudin Fajri. 2017. Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu. Skripsi. Universitas Dehasen
- Mangkunegara. Anwar Prabu, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muchlas Samanii, 2014. Konsep dan Model Pendidikan Karakter. Bandung Remaja Rosdakarya
- Narimawati, Umi. 2014. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Agung Media
- Prawirosentono, Suryadi. 2016. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta:BPFE.
- Shapiro Lawrence, E. 2016. Mengajarkan Kecerdasan Emosional Pada Anak. Jakarta : Gramedia Utama
- Siagian, Sondang P, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Soekidjan, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Bumi Aksara
- Sopiah. 2015. Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, 2015. Statistika Untuk Penelitian. Cetakan keenam, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group
- Thavaraj, S., Ramesh, 2016. Impact of emotional intelligence on academic achievement of college students -. International Journal of Business Management & Research (IJBMR), 6(2), 25–30
- Zainuddin. 2015. The Journalist. Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher

The Influence of Emotional Intelligence and Organizational Commitment on Employee Performance at the Department of Labor and Transmigration of Seluma Regency

ORIGINALITY REPORT

27%
SIMILARITY INDEX

28%
INTERNET SOURCES

22%
PUBLICATIONS

19%
STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

8%

★ fr.scribd.com

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches

< 25 words