

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN PROVINSI NTB

Muh Sohibul Akbar¹, Hermanto², Dwi Putra Buana Sakti³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mataram

E-mail: sohibulakbar24@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kualitatif yang di transformasikan ke bentuk kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 59 orang dengan menggunakan metode survey. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan tentang kompetensi, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional. Data didapatkan dari hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS 26. Hasilnya menunjukkan bahwa: (1) kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kata kunci: Kompetensi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence, intelligence and emotional intelligence on organizational commitment. The type of research used is associative research with a qualitative approach which is transformed into a quantitative form. The population in this study were all employees of the West Nusa Tenggara Provincial Trade Office. The number of samples used in this study were 59 people using the survey method. Data collection techniques used were interviews, documentation and distributing questionnaires containing questions about competence, compensation and emotional intelligence on organizational commitment. Data obtained from the results of Multiple Linear Regression Analysis with SPSS 26. The results show that: (1) competency has no positive and significant effect on organizational commitment, (2) compensation has a positive and significant effect on organizational commitment, (3) emotional intelligence has a positive and significant effect towards organizational commitment.

Keywords: *Competence, Compensation, Emotional Intelligence, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif karena dapat menentukan visi, misi, dan tujuan organisasi yang akan dicapai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertahankan SDM yang berkualitas untuk dikelola dengan baik serta mampu memenuhi segala hak dan kewajiban dengan adil. Sehingga hal ini akan mempengaruhi komitmen organisasional karyawan/pegawai.

Komitmen organisasional adalah sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai – nilai organisasi, keterlibatan kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan loyalitas, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya, menurut Richard M. Steers dalam Sopiha (2008).

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah kompetensi dimana kompetensi adalah faktor personal yang mempengaruhi komitmen organisasional. Menurut Wibowo (2007) mengatakan bahwa “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Kompetensi menjadi faktor personal yang mempengaruhi komitmen organisasional karena jika kompetensi karyawan sesuai dengan pekerjaannya maka karyawan merasa puas atas apa yang dikerjakan sehingga akan semakin berkomitmen kepada organisasi yang sedang dijalani.

Penelitian mengenai kompetensi dan komitmen telah dilakukan penelitian sebelumnya oleh banyak peneliti, beberapa diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Setiadi & dkk (2017), Rohman (2018), dan Jan & Hasan (2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh atau hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap komitmen organisasional

karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudja (2017) menunjukkan hasil yang berbeda dengan peneliti lain yaitu kompetensi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Selanjutnya, faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah kompensasi. Menurut Rivai (2004) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan system adil dan layak sesuai kinerja dan pangkat pegawai.

Selanjutnya, faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan sendiri, dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik dalam hubungan dengan orang lain, menurut Goleman (2001).

Selanjutnya, adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) yang beralamat di Jln. Langko No. 61 Mataram. Saat ini Dinas Perdagangan Provinsi NTB dipimpin oleh Drs. H. Fathurrahman, M. Si. selaku Kepala Dinas periode 2018-2023. Pegawai dituntut harus memiliki kompetensi yang bagus dengan kinerja tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan disetiap bidang baik dalam penyusunan program, sosialisasi, membantu verifikasi, mengolah dan pemukhtahiran data perdagangan yang ada di Nusa Tenggara Barat setiap terjadi transaksi baik dalam maupun luar negeri.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada beberapa pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB diantaranya Bapak Yuddi Harinata, ST, Bapak Lalu Afghan Mubaror, ST., M.Ak. dan Ibu Cut Sela Dara Rahayu, S.STP teridentifikasi beberapa fenomena terkait komitmen organisasional pegawai. Dari pernyataan pegawai dapat diidentifikasi bahwa diduga sebagian besar pegawai memiliki komitmen yang

cukup kuat di organisasi. Hal ini terlihat dari sikap pegawai yang cenderung ingin menghabiskan sisa karir di organisasi walaupun mendapatkan

penawaran dari organisasi lain dengan pekerjaan yang lebih sesuai dengan kompetensi mereka. Hal ini dapat dibuktikan dengan sikap tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik.

Dalam segi kompetensi pada Dinas Perdagangan Provinsi NTB, para pegawai memiliki kemampuan dengan kompetensi yang sesuai dengan bidangnya ada yang sarjana Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Pembangunan, Ilmu Pemerintahan, Hukum, Administrasi Publik, Sosiologi dan Magister Ekonomi, Manajemen, Hukum dan sebagainya. Artinya setiap pegawai ditempatkan sesuai dengan bidang/kemampuannya masing-masing. Sehingga tercipta sikap percaya diri dan penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Di sisi lain, pada segi kompensasi sendiri gaji pegawai sudah diatur dalam menerima gaji/upah. Hal ini sesuai dengan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga pemerintah daerah melalui Dr. Zulkieflimansyah selaku Gubernur NTB periode 2018-2023 telah menetapkan SK Gubernur tentang Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten (UMK) terhadap Pekerja/Pegawai di NTB sesuai golongan dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Selain itu, untuk faktor kecerdasan emosional para pegawai di kantor Dinas Perdagangan Provinsi NTB ini sendiri, terlihat mereka dapat mengatasi tekanan yang ada baik dari sisi internal maupun eksternal dalam merespon dan bernegosiasi dengan orang lain dengan emosional yang baik, serta dapat menggunakan emosi sebagai alat untuk memotivasi diri. Hal ini dapat dilihat dari sikap dan sifat pegawai yang cenderung mencerminkan optimisme

dan antusiasme dalam diri mereka saat bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah dijelaskan, serta adanya hasil dari penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN PROVINSI NTB”**.

PERUMUSAN MASALAH

Apakah kompetensi, kompensasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB?

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasional

Menurut Davis dan Newstorm (1995) komitmen pada perusahaan adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan, dan untuk keinginannya melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut David dalam Sopiah (2008) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional seorang karyawan pada organisasi, diantaranya:

1. Faktor personal seperti umur/usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian seseorang.
2. Karakteristik pekerjaan seperti lingkup jabatan, tantangan, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur seperti besar kecilnya suatu organisasi, bentuk organisasi, dan kehadiran serikat pekerja.
4. Pengalaman kerja.

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik, Stephen Robbin (2007:38)

Indikator Kompetensi

Ada lima indikator kompetensi enurut Zwell dalam Wibowo (2010:330), terdiri dari:

1. *Task Achievement*

Merupakan kompetensi yang berhubungan dengan kinerja yang baik.

2. *Relationship*

Merupakan kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik pada orang lain untuk memuaskan kebutuhannya.

3. *Personal Attribute*

Merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang.

4. *Manajerial*

Merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan pengembangan orang.

5. *Leadership*

Merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi dan tujuan organisasi.

Kompensasi

Kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap, Alex S. Nitisemito (1986:149).

Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi sebagai berikut:

- Gaji.
- Tunjangan.
- Insentif.
- Penghargaan (*reward*).

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang guna mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk yang ada dan yang berkaitan dengan informasi emosional, Robbins (2008).

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Faktor – faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional suatu individu diantaranya:

a. Lingkungan Keluarga

Lingkungan keluarga dalam hal ini sebagai tempat tumbuh berkembangnya seseorang.

b. Lingkungan Non Keluarga

Lingkungan non keluarga dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk.

Perumusan Hipotesis

- H1: Diduga kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB.
- H2: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB.
- H3: Diduga kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, Sugiyono (2020).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Perdagangan Provinsi NTB, Jl. Langko No. 61, Dasan Agung Baru, Kec.

Selaparang, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat.

Populasi dan Responden

Populasi dan responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Provinsi NTB yang berjumlah 59 orang

Metode Pengumpulan Data

Metode dalam pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *survey*.

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah angket, dokumentasi dan wawancara.

Jenis Data

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif berupa angka-angka yang dikumpulkan dalam penelitian yang berasal dari skor jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden. Selanjutnya skor tersebut diolah menggunakan *software SPSS for windows* untuk kemudian dianalisis datanya.

Identifikasi Dan Klasifikasi Variabel

Adapun variabel yang akan di analisis dalam penelitian ini yaitu :

- Kompetensi (X1)
- Kompensasi (X2)
- Kecerdasan Emosional (X3)
- Komitmen Organisasional (Y)

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan skala likert.

Uji Instrumen Dan Asumsi Klasik

Uji instrumen penelitian dilakukan dengan Uji validitas dan Reliabilitas

Uji asumsi klasik dengan melakukan normalitas, Multikolinearitas, dan Heterokedstisitas.

Teknik Analisis Dan Pengujian Hipotesis

Teknik analisis menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Pengujian

Hipotesis dilakukan dengan Uji F (Uji Kelayakan Model), Uji Koefisien, Determinasi (Uji Adjusted R Square).

PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Dinas Perdagangan Provinsi NTB adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas khusus mengurus segala bentuk kegiatan perdagangan daerah.

Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil data responden berdasarkan jenis kelamin yaitu: laki-laki 31 orang (52.5%) dan perempuan 28 orang (47.5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai didominasi oleh laki-laki.

Berdasarkan Pendidikan

Responden dengan jenjang Pendidikan SMA/SLTA sebanyak 10 orang (16.4%), D3 0 orang (0%), S1 39 orang (67.2%), dan S2 10 orang (16.4%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh pegawai dengan pendidikan S1.

Berdasarkan Masa Kerja

Responden berdasarkan masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 10%, 6 - 10 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 16,9%, 11 - 20 tahun sebanyak 29 orang dengan persentase 49%, 21 - 30 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 16,9%, dan > 30 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 7,2%.

Berdasarkan Usia

Responden dengan usia 25 - 30 tahun terdiri dari 4 orang (6.3%), usia 31 - 40 tahun 13 orang (21.3%), usia 41 - 50 tahun 24 orang (41%), dan usia > 50 tahun 18 orang (31.1%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berusia 41 - 50 tahun.

Deskripsi Variabel Penelitian

Komitmen Organisasional

Item pernyataan tertinggi yaitu Perasaan memiliki yang kuat terhadap organisasi dengan nilai 3.57 dan item

pertanyaan terendah yaitu Pegawai harus selalu loyal terhadap organisasi dengan nilai 2.98. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB dikategorikan tinggi dengan rata-rata 3.25

Kompetensi

Item pernyataan tertinggi yaitu Keterampilan yang diperoleh berdasarkan lama bekerja dengan nilai 3.57 dan item pernyataan terendah yaitu Pemahaman akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dengan nilai 2.91. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB dikategorikan kompeten dengan rata-rata 3.24.

Kompensasi

Item pernyataan tertinggi yaitu Kesesuaian besaran insentif dengan volume pekerjaan dengan nilai 3.11 dan item pernyataan terendah yaitu Kesesuaian besaran gaji yang diterima dengan kebutuhan hidup dengan nilai 2.96. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh organisasi sudah sesuai dengan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab yang diemban dengan nilai rata-rata 3.03 dan kompensasi yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan hidup pegawai.

Kecerdasan Emosional

Item pernyataan tertinggi yaitu Memiliki tekad yang kuat dalam mencapai tujuan dengan nilai 3.05 dan item pernyataan terendah yaitu Kemampuan memahami perasaan orang lain dengan nilai 2.89. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB dikategorikan cukup dengan rata-rata 2.99.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas setiap variabel baik Komitmen Organisasional (Y), Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) dan Kecerdasan

Emosional (X3) memperoleh nilai r hitung $>$ r tabel.

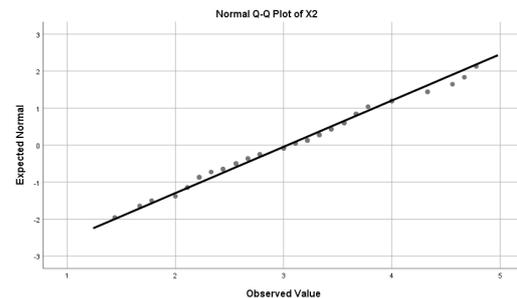
Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas variabel Komitmen Organisasional, Kompetensi, Kompensasi dan Kecerdasan Emosional memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari *standard cronbach's alpha* (0,60) dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas P-P Plot menggambarkan data berupa titik yang menyebar di sekitar garis pada diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Artinya, seluruh variabel memiliki distribusi normal dan dapat dilakukan uji statistik selanjutnya.



Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
	Model	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(constant)		
	Competence	0.962	1.040
	Kompensasi	0.339	2.950
	Kecerdasan Emosional	0.332	3.015
a. Dependent Variabel : Komitmen Organisasional			

Dari tabel data di atas, uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara diantaranya:

1. Nilai Tolerance variabel bebas $>$ nilai ketetapan yaitu 0,10 menunjukkan terjadi multikolinearitas dengan nilai yaitu Kompetensi (0,962), Kompensasi (0,339)

dan Kecerdasan Emosional (0,332) > dari nilai ketetapan yaitu 0,10.

2. Nilai Variance Inflation Factors (VIF) variabel bebas < nilai ketetapan yaitu 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas dengan nilai yaitu Kompetensi (1,040), Kompensasi (2,950) dan Kecerdasan Emosional (3,015) < nilai ketetapan sebesar 10.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Kelayakan Model)

Dari hasil uji F diketahui nilai F-hitung 999.642 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0.05. Berdasarkan perhitungan dan data hasil uji F menggunakan program SPSS maka diketahui nilai F-hitung $999.642 > F$ -tabel (4,01), dengan tingkat signifikansi < taraf standar signifikansi ($0.000 < 0.05$) yaitu H_0 diterima.

Uji t

Hasil nilai uji t masing-masing variabel diantaranya:

1. Nilai variabel Kompetensi (X1): 1,128 dengan tingkat signifikansi: 0,264, t hitung < t tabel ($1,128 < 2,00$), sehingga secara parsial tidak terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB.
2. Nilai variabel Kompensasi (X2): 2,776 dengan tingkat signifikansi: 0,000, t hitung > t tabel ($2,776 > 2,00$), sehingga secara parsial terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB.
3. Nilai t hitung dari variabel Kecerdasan Emosional (X3): 2,576 dengan tingkat signifikansi: 0,013, t hitung > t tabel ($2,576 > 2,00$), sehingga secara parsial terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil uji menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,991 dan nilai R-square sebesar 0,982, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,540 atau $R^2 \times 100\%$ hasilnya adalah 50,4%. Nilai tersebut menunjukkan implikasi bahwa variabel kompetensi, kompensasi, dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB sebesar 50,4% sisanya sebesar 49,6% dijelaskan atau dapat

dipengaruhi oleh variabel -variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan tentang Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Barat maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Artinya jika kompetensi pegawai semakin ditingkatkan, maka tidak akan mempengaruhi komitmen organisasional pada pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Barat. Sebaliknya jika kompetensi pegawai tidak ditingkatkan, maka tetap tidak akan mempengaruhi komitmen organisasional.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Artinya jika semakin tinggi/sesuai kompensasi yang diberikan pegawai, maka komitmen organisasional pada pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Barat akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan rendah/tidak sesuai kepada pegawai, maka komitmen organisasional akan semakin rendah.
3. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Apabila mampu dikelola

dengan baik, maka dapat meningkatkan komitmen organisasional pada pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

4. Kompensasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap komitmen organisasional. Artinya jika kompensasi sesuai dan kecerdasan emosional dikelola dengan baik maka akan meningkatkan komitmen organisasional pada pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Setiadi. (2017). *Mengenal Sorgum*. Diakses dari <https://theadiokecenter.mengenal-sorgum/>. pada 15 Februari 2019.
- Agustian, Ferry Andre., & dkk. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Orgnaisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jember: ISSN.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1993). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization*. *Journal of Occupational Psychology*, vol: 63, pp. 1-18.
- Arif, Andi Muhammad., & Fauzan, Mohammad. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Berkelanjutan Karyawan Bagian Produksi Hanchen Industrial Indonesia Semarang*. Semarang: ISSN.
- Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice Edition*. London: Kgan Page.
- Davis, K dan Newstrom. (1995). *Perilaku Dalam Organisasional*. Erlangga : Jakarta.
- Dessler, Garry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid Dua Terjemahan, Agus Dharma*. Jakarta : Erlangga.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fred Luthans. (2006). *Perilaku Organisasional. Edisi Sepuluh*. PT. Andi: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior*. New York: Companies Inc.Kunandar. 2007.
- Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior*. Yogyakarta: Andi.
- Maria. (2017). Dinas Perdagangan Provinsi NTB. Mataram: Administrator.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael, L., & Harold, W. P. (1993) *Money is everything*. Annual Report HR.
- Miner, John. (1998). *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House Business Division.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. (2003). *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasional, Jilid I dan II*, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. (2014). *Perilaku Organisasional*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, Miftahur dan Hairudin. (2018). "Konsep Tujuan Pendidikan Islam Perspektif Nilai-Nilai Sosial

- Kultural”, Al-Tadzkiyah: Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 9 No. 1.
- Rohmat, M.Pd., Dr., (2008). *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala sekolah*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedermayanti. (2012). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiadi, Aris., & dkk (2016). *Analisis Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Moderasi*. (Studi Kasus Pada Akademi Kepolisian). Semarang: Dharma Ekonomi.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Steers, Richard M. & Porter, Lyman W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hil.
- Sudja, I Nengah., & Kusmaningtyas, Amiartuti. (2013). *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, Terhadap Komitmen Pada Profesi Dan Profesionalisme Guru SMA Negeri Di Bali*. Bali: DIE.
- Sudjana, N. (2017). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujudi, Imam., & dkk. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Konsultan Di Wilayah Soloraya*. Semarang: Jurnal Sumber Daya Manusia Vol. 13.
- Tanzeh, A. (2011). *Metodelogi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Thomas H. Stone; “*Understanding Personal Management*”, Holt Saunders, Tokyo, 1982.
- Uma, S. (2011). *Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Selemba Empat.
- Wibowo.(2014). *Perilaku Dalam Organisasional*. Edisi 1-2. Jakarta : RajawaliPersWibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers