

## **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA SAMARINDA KALIMANTAN TIMUR**

**Abdul Muttalib<sup>1</sup> Andi Zulfikar<sup>2</sup> Arman<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar  
([andizulfikar@gmail.com](mailto:andizulfikar@gmail.com))

### **ABSTRAK**

ANDI ZULFIKAR. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Samarinda Kalimantan timur Dibimbing oleh Moh. Aris Pasigai, SE, MM, dan Samsul Rizal, SE.,MM Pentingnya Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan merupakan fenomena hal yang kerap mewarnai kinerja pegawai , dalam hal tersebut peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dan mencoba menggambarkan/menjelaskan mengenai Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda . Kecerdasan Emosional adalah emosi yang merujuk pada kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi secara baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Sedangkan Komitmen Organisasi adalah pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang didefinisikan sebagai kekuatan relatif suatu identifikasi dan keterlibatan individu terhadap organisasi tertentu.

**Kata kunci:** Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik karyawan memegang peranan penting dalam

menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar Kinerja Karyawan lebih optimal.

Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan perusahaan itu sendiri. maka dari itu perusahaan membutuhkan daya sumber manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. sebuah pengendalian digunakan untuk membantu memantau kegiatan perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Judith R. Gordon dalam Hadari Nawawi (2006: 63)

Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2008). Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi.

Melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*. Istilah kecerdasan emosi pertama kali berasal dari konsep kecerdasan sosial yang dikemukakan oleh Thordike dalam (Pratama, 2006) dengan membagi 3 bidang kecerdasan yaitu kecerdasan abstrak (seperti kemampuan memahami dan memanipulasi simbol verbal dan matematika), kecerdasan konkrit seperti kemampuan memahami dan memanipulasi objek, dan kecerdasan sosial seperti kemampuan berhubungan dengan orang lain. Kecerdasan sosial menurut Thordike yang dikutip Goleman adalah kemampuan untuk memahami dan mengatur orang lain untuk bertindak bijaksana dalam menjalin hubungan, meliputi kecerdasan interpersonal dan kecerdasan intrapersonal.

Kecerdasan interpersonal adalah kecerdasan untuk kemampuan untuk memahami orang lain, sedangkan kecerdasan intrapersonal adalah kemampuan mengelola diri sendiri (Mangkunegara, 2005). orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja.

Orang mulai sadar pada saat ini bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi diperlukan sejenis keterampilan lain untuk menjadi yang terdepan. Penelitian yang ditulis oleh Boyatzis.(2008) bahwa menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.

Kecerdasan emosi yang dimasukkan dalam sistem kompetensi untuk setiap posisi yangtelah dibuat sebenarnya bisa dikembangkan untuk banyak fungsi dalam SDM, mulaidari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir hingga penilaian kinerja. Sehingga jika hal tersebut dilaksanakan, maka sistem manajemen sumberdaya manusia mampu memotivasi karyawannya untuk mengembangkankecerdasan emosinya, sehingga bukan hanya kompetensi teknis yang berkembangtetapi juga produktivitas dan kinerjanya pun ikut meningkat didukung penelitian sebelumnya oleh Trihandini (2005) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Indikatorlain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya komitmen organisasi. Karyawandengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Sebagai definisi yang umum, Luthans (2006) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan “loyalitas” karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada

kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi. Komitmen seolah-olah merupakan komoditas “mahal” tapi penting bagi organisasi karena menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggungjawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi antara lain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja. Komitmen organisasi itu sendiri mempunyai tiga komponen yaitu keyakinan yang kuat dari seseorang dan penerimaan tujuan organisasi, kemauan seseorang untuk berusaha keras bergantung pada organisasi, dan keinginan seseorang yang terbatas untuk mempertahankan keanggotaan. Semakin kuat komitmen, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar sehingga berujung pada peningkatan kinerja karyawan. (Rachmawati, 2009).

Lebih lanjut Porter dan Smith menyatakan bahwa komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi memperlihatkan tiga ciri, yaitu dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, serta kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi (Kusjainah, 2008). Penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pada pemerintah Daerah Kabupaten Demak oleh Mahennoko (2011) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan permasalahan dan pembahasan pendahuluan diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Samarinda Kalimantan Timur”.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian pada penulisan skripsi dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda Kalimantan Timur. Dan waktu sekiranya yang di butuhkan oleh penulis adalah sekitar satu bulan terhitung mulai tanggal 07 maret sampai dengan 28 april 2015.

### Metode Pengumpulan Data

Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang marak digunakan oleh peneliti. Pada penelitian kuantitatif menitik beratkan pada pada jumlah atau hasilnya dapat dilihat dengan angka-angka. Sebelum menemukan hasil penelitian ataupun mengelola data, tahapan penting dalam Penelitian Kuantitatif adalah menentukan teknik pengumpulan data. Sugiyono (2013:194) mengemukakan terdapat tiga pengumpulan data berdasarkan tekniknya yaitu wawancara, angket (kuisioner), dan observasi

#### a. Wawancara

merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk lebih mendalami responden secara spesifik yang dapat dilakukan dengan tatap muka ataupun komunikasi menggunakan alat bantu komunikasi. Sugiyono (2013:194) mengemukakan wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur. Dengan penjelasan :

- Wawancara Terstruktur; Terstruktur digunakan teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dalam melakukan wawancara, selain membawa instrument sebagai pedoman untuk wawancara, maka pengumpul data juga dapat menggunakan alat bantu seperti tape recorder, gambar, brosur dan material lain yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar.
- Wawancara Tidak Terstruktur,

Adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

### **b. Kuesioner (angket)**

merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Ada pula prinsip penulisan angket :Isi dan tujuan pertanyaan, Bahasa yang digunakan, Tipe dan bentuk pertanyaan, Pertanyaan tidak mendua, Tidak menanyakan yang sudah lupa, Pertanyaan tidak menggiring, Panjang pertanyaan, Urutan pertanyaan, Prinsip pengukuran dan Penampilan fisik angket.

### **c. Observasi**

sebagai teknik pengumpulan data mempunyai cirri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada obyek-obyek alam yang lain. Dari proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi participant observation (observasi berperan serta) dan non participant observation.

- 1) Observasi Berperanserta (participant observation), Kalau observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.
- 2) Observasi Nonpartisipan, Kalau dalam observasi partisipan peneliti terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati, maka dalam observasi nonpartisipan peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen .

Selanjutnya dari segi instrumentasi yang digunakan, maka observasi dapat dibedakan menjadi observasi terstruktur dan observasi tidak terstruktur.

- 1) Observasi Terstruktur adalah observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan di mana tempatnya.
- 2) Observasi Tidak Terstruktur adalah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi.

### **Jenis Dan Sumber Data**

Jenis penelitian ini menggunakan metode survey terstruktur (struktur kuesioner) dengan pertanyaan tertutup. Sumber data Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data asli yang langsung dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto, 2010). Pada

penelitian ini, data primer diperoleh melalui angket yang diberikan kepada responden. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan dari hipotesis. Data primer dari penelitian ini merupakan hasil tanggapan dan respon dari para responden.

### **Populasi Dan Sampel**

Unit analisis adalah unit yang diteliti dan akan dijelaskan serta merupakan obyek penelitian yang dapat berupa individu, perorangan, kelompok, organisasi, masyarakat, hasil karya manusia, instansi dan sebagainya. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yaitu pegawai yang bekerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda Kalimantan Timur. Populasi pegawai berjumlah 58 pegawai yang bekerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda Kalimantan Timur. Pengambilan sampel dilakukan sebanyak 40 pegawai menggunakan teknik *purposive sampling*.

Teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah pegawai yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun, dengan pertimbangan jangka waktu 1 tahun pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga dapat dilihat kemampuan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi, yang dimiliki pegawai.

### **Metode Analisis Data**

#### **a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Sugyono (2013) regresi linier adalah alat analisis statistik yang digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel. Regresi linier berganda maksudnya adalah variabel yang digunakan dua atau lebih. Analisis regresi mendasar pada model probabilistik, terdiri dari komponen deterministik dan kesalahan random. analisa regresi dengan menggunakan persamaan:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan(Y)

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>)

$X_2$  = Komitmen Organisasi ( $X_2$ )

$b_1$  = Koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional

$b_2$  = Koefisien regresi untuk variable komitmen organisasi

$e$  = Kesalahan residu (*error*)

### **b. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis merupakan alat pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah, uji t (t test), uji ketepatan model (uji F) dan uji determinasi ( $R^2$ ). Uji hipotesis digunakan untuk menjawab suatu hipotesis.

### **c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Multikolinieritas terjadi apabila nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2006). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh ketepatan model yang memasukkan  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  secara bersama-sama dibandingkan dengan variasi Y (Setiaji, 2008), dengan rumus sebagai berikut:

Rumus  $R^2$ :

Jika  $R^2$  makin besar atau mendekati 1, maka model semakin tepat.

### **d. Uji Ketepatan Model (Uji - f)**

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dilihat dari tingkat signifikansi  $< 0.05$ . Untuk mengetahui besarnya nilai F digunakan analisa regresi dengan bantuan SPSS.

### **e. Uji Signifikan Parsial (uji - t)**

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. Untuk mengetahui ditolak atau diterimanya hipotesis maka dapat dilihat dari nilai signifikansi  $< 0.05$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda

Besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dijelaskan oleh  $R^2$ . nilai  $R^2$  dapat dilihat pada Tabel Model Summary di bawah ini:

Tabel 5.8 :

Tabel Model Summary Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja dinas perindustrian dan Perindustrian kota Samarinda, 2015.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979(a)	.959	.957	.78490

Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisai, Kecerdasan\_emosional

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square 0,959 atau 95,9 persen kinerja pegawai dijelaskan oleh pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi. Sisanya sekitar 4,1 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan ini. Untuk mengetahui pengaruh bersama atau simultan variabel kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Samarinda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.9:

Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja dinas perindustrian dan Perindustrian kota Samarinda, 2015.

#### ANOVA(b)

Mode		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	530.981	2	265.490	430.948	.000(a)
	Residual	22.794	37	.616		
	Total	553.775	39			

a Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisai, Kecerdasan\_emosional

b Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

Hasil analisis melalui SPSS pada tabel ANOVA di atas menunjukkan uji simultan atau uji bersama yang menunjukkan bahwa nilai F 430.948 dengan nilai signifikansi 0,000(a) lebih kecil daripada alpha 0,05 yang berarti bahwa nilai F hitung 430.948 lebih besar dari nilai F tabel. Ini membuktikan bahwa Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda. Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk melihat berapa besar pengaruh Kecerdasan Emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Samarinda maka dianalisis secara parsial atau terpisah. Hasil analisis parsial dapat dilihat pada table 5.10 berikut:

**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1 (Constant)	.568	.802		.678	.433
Kecerdasan_emosional	.019	.050	.030	.380	.706
Komitmen_Organisasi	.872	.073	.952	11.957	.000

a Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,479 + 0,019X_1 + 0,872X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Kecerdasan Emosional

X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Samarinda**

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Samarinda dapat dilihat dari nilai t hitung pada tabel di atas. Nilai t hitung 0,380 dengan nilai signifikansi 0,706. Karena nilai signifikansi lebih besar daripada alpha 0,05 maka nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel yang berarti bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Samarinda. Akan tetapi kecerdasan Emosional memperlihatkan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan jika dianalisis secara bersama variabel komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andrini (2006) mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Samarinda**

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Samarinda dapat dilihat dari nilai t hitung pada tabel di atas. Nilai t hitung 11.957 dengan nilai signifikansi 0.000(a). karena nilai signifikansi jauh lebih kecil daripada nilai alpha 0,05 maka nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yang berarti bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh sangat nyata terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda.

## PENUTUP

### Simpulan

1. Secara simultan atau uji bersama yang menunjukkan bahwa nilai F 430.948 dengan nilai signifikansi 0,000(a) lebih kecil daripada alpha 0,05 yang berarti bahwa nilai F hitung 430.948 lebih besar dari nilai F tabel. Ini membuktikan bahwa Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda Kalimantan Timur.
2. Secara parsial Variabel kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Samarinda Kalimantan Timur. Sedangkan variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai dengan Nilai t hitung 11.957 dengan nilai signifikansi 0.000(a) jauh lebih kecil dari nilai alpha 0,05.

### Saran

Dari hasil dan kesimpulan penelitian di atas maka disarankan kepada Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Samarinda Kalimantan Timur agar variabel kecerdasan emosional dan komitmen organisasi menjadi perhatian yang serius untuk menambah kinerja

### DAFTAR PUSTAKA

- Elfina P. Debora. 2006. *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Citizenship Karyawan*. Diakses tanggal 24 Januari 2015. <http://eqi.org/mgtpaper>.
- Golemen, Daniel. 2008. *Working With Emotional Intellegent*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hair. 2006. *Multivariate Data Analysis, Fifth Edition*. New Jersey. Prentice Hall.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. Diakses tanggal 1 Februari 2015. <http://jurnal.ui.ac.id>
- Harmoko, Agung. 2005. *Kecerdasan Emosional*. Diakses tanggal 1 Februari 2015. [www.binuscareer.com](http://www.binuscareer.com).
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama..
- Kambu, Arius, dkk,. 2012. *Pengaruh Leader Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua*. Di akses tanggal 2 Februari 2015. <http://jurnaljam.ub.ac.id>.
- Kuntjoro, Zainuddin Sri. 2009. *Komitmen Organisasi* . Diakses tanggal 3 Februari 2015. [www.e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com)
- Mahennoko, Anandika Angga. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak*. Diakses tanggal 4 Februari 2015. <http://eprints.undip.ac.id>.
- Mangkuprawira, S & Hubeis, V Aida. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R,L, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.