



Kecerdasan Emosional, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Komitmen Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis

Ayu Sri Mardiana¹, Ading Rahman Sukmara^{2*}, Enas³

^{1,2,3}Universitas Galuh, Indonesia

Email : ading_rahman34@unigal.ac.id, Enas.email@gmail.com

Korespondensi penulis: ading_rahman34@unigal.ac.id*

Abstract : *The study focuses on the Influence of Emotional Intelligence, Compensation and Competence on Employee Commitment (Case Study of the Ciamis Regency Education Office) the problems that arise in the company are caused by this. The problems faced in this study include: 1) How does emotional intelligence affect employee commitment at the Ciamis Regency Education Office? 2) How is financing for employee commitment at the Ciamis Regency Education Office? 3) How is competence related to employee commitment at the Ciamis Regency Education Office? 4) How does emotional intelligence, competence and competence affect employee commitment at the Ciamis Regency Education Office? The objectives of this study are 1). To find out how emotional intelligence affects employee commitment at the Ciamis Regency Education Office, 2). To find out how compensation affects employee commitment at the Ciamis Regency Education Office; 3). To find out how competence affects employee commitment at the Ciamis Regency Education Office, 4) To find out how emotional intelligence, competence and competence affect employee commitment at the Ciamis Regency Education Office. The study uses a descriptive design analysis method with a survey technique. To process the data used Correlation Coefficient Analysis, Multiple Correlation Coefficient, Determination Coefficient. Emotional intelligence towards employee commitment at the Ciamis Regency Education Office with the results of multiple regression tests for the emotional intelligence variable obtained a regression coefficient or β_1 of 0.893 which has a positive relationship level to employee performance. This is in line with the results of the hypothesis test, it is known that the correlation can be said to be significant if the Sig. Value $< \alpha$ (alpha) the calculation results above with $\alpha = 5\%$ or 0.05 while the Sig. value for the emotional intelligence variable (X_1) is 0.000. So from the results of the calculation it turns out that emotional intelligence has a positive effect on employee commitment.*

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

Abstrak : Penelitian difokuskan pada Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen Pegawai (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis) adapun masalah yang muncul pada perusahaan adalah ini disebabkan. Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis? 2) Bagaimana kompensasi terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis? 3) Bagaimana kompetensi terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis? 4) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, kompensasi dan kompetensi terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis? Adapun tujuan penelitian ini adalah 1). Mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, 2). Mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis; 3). Mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, 4) Mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, kompensasi dan kompetensi terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Penelitian menggunakan metode analisis desain deskriptif dengan teknik survey. Untuk mengolah data digunakan Analisis Koefisien Korelasi, Koefisien Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi. Kecerdasan emosional terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis dengan hasil uji regresi berganda untuk variabel kecerdasan emosional diperoleh koefisien regresi atau β_1 sebesar 0.893 yang memiliki tingkat hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila Nilai Sig. $< \alpha$ (alpha) hasil perhitungan di atas dengan $\alpha = 5\%$ atau 0.05 sedangkan nilai Sig. untuk variabel kecerdasan emosional (X_1) adalah sebesar 0.000. Maka dari hasil perhitungan ternyata kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Kompetensi, Komitmen Pegawai

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja komitmen seseorang terhadap organisasi atau lembaga seringkali menjadi isu yang sangat penting sehingga perlu dicari faktor-faktornya. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kecerdasan emosional (Anita, 2017: 3)

Menurut Goreishi *et al.* (2014) konsep kecerdasan emosional telah digunakan oleh otoritas administratif dibanyak tempat kerja untuk menjelaskan masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja, kinerja, absensi, komitmen pegawai dan kepemimpinan. Dalam psikologi sosial dan organisasi, kecerdasan emosional disebutkan sebagai prediktor penting dari organisasi termasuk kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan suatu balasan dari perusahaan yang harus diterima karyawan baik berupa finansial maupun non finansial. Besarnya kompensasi yang diterima sesuai dengan target kerja dan beban kerja yang terselesaikan akan lebih memotivasi karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Karyawan juga mendapatkan bagian dalam penyelesaian pekerjaan yang menarik sesuai dengan jabatan dan beban kerja, hal ini dimaksudkan untuk menambah keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam menyikapi dan menyelesaikan pekerjaan yang beragam.

Perusahaan melakukan berbagai macam usaha untuk terus dapat mengembangkan dan mempertahankan karyawan. Hal ini tidak terlepas dari pentingnya peran karyawan yang berkompeten dan dapat berkontribusi dengan baik kepada perusahaan. Perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan agar karyawan dapat berperan aktif dan bekerja secara maksimal. Hal ini tentunya membutuhkan komitmen yang tinggi dari masing-masing karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya komitmen pada karyawan yaitu pemberian kompensasi yang adil (Hidayat, 2015).

Keterkaitan antara kompetensi dan komitmen pegawai. Hal tersebut terjadi karena kompetensi memadai yang dimiliki oleh seorang karyawan akan membantu karyawan tersebut untuk memahami pekerjaannya serta standar dan target perusahaan.

Bagi karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik maka seorang karyawan akan cepat tanggap terhadap lingkungan sekitar sehingga dapat menjadi seorang pekerja yang berkomitmen terhadap organisasi. Karyawan yang berkomitmen pada organisasinya mereka akan menunjukkan sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan kepercayaan yang kuat yang mempunyai keinginan tetap menjadi

bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, dan bekerja atas nama atau untuk kepentingan organisasi.

Kecerdasan emosional secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen pegawai. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kompetensi dapat juga digunakan sebagai kriteria untuk menentukan penempatan kerja pegawai. Pegawai yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, serta jalan yang harus ditempuh untuk mencapainya dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan tolak ukur penilaian komitmen pegawai.

Di dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Setiap perusahaan menginginkan pegawainya memiliki komitmen tinggi. Semua permasalahan yang ditimbulkan akibat rendahnya komitmen pegawai suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya peran seorang pemimpin dalam perusahaan.

Menurut Steers dan Porters dalam Simatupang (2015) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin.
- b. Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, self employment, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dengan organisasi.
- d. Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

Jadi, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai ada empat faktor diantaranya faktor karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja dan struktur, sehingga dengan adanya faktor-faktor tersebut maka pegawai memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan dimana mereka bekerja.

Tabel 1. Dinas pendidikan kabupaten ciamis Berdasarkan tingkat pendidikan

NO	JENJANG PENDIDIKAN	JUMLAH PEGAWAI	PERSENTASE
1	SMP	1	2%
2	SMA/SMK	30	16%
3	D-2	2	4%
4	D-3	3	6%
5	D -4	0	0
6	SARJANA (S1)	50	44%
7	PASCASARJANA (S2)	38	24%
8	DOKTOR (S3)	2	4%
TOTAL		126	100%

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis,2019

Berdasarkan hasil pra survey, peneliti mengidentifikasi persentase dari masing-masing faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai kenyataan menunjukkan bahwa pada instansi belum optimal hal ini terlihat dari penempatan pegawai masih tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Adapun kurang diterapkannya kecerdasan emosional dari setiap pegawai kepada instansi disebabkan oleh kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan kerja dengan orang lain tidak optimal, dan menyebabkan terbengkalainya tugas yang diberikan dari instansi kepada pegawai sehingga menjadi salah satu faktor masalah dalam instansi. Maka dari itu instansi harus bisa menerapkan dan mengembangkan manajemen SDM untuk membangun dan meningkatkan hubungan emosional ,sinergi dan rasa kebersamaan dalam instansi.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah survey sedangkan metodenya yaitu dekriptif analitis. Metode survey deskriptif adalah suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam pengertian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisioner. “Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara dekriptif

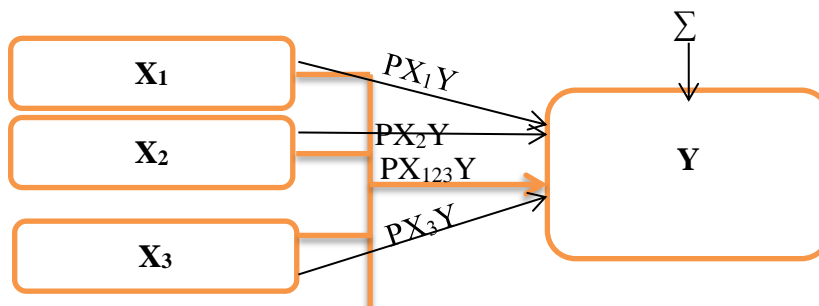
pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian” (Effendi, 2003:3).

Penelitian ini dilaksanakan terhitung sejak dikeluarkannya surat turun penelitian dari Universitas Galuh Program Pascasarjana Program Studi Manajemen terhitung dari bulan Desember sampai Agustus. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis di Jalan R.A.A Kusumasubrata No. 3 Kertasari Ciamis Tlp.(0265) 773709.

Dengan jumlah untuk penelitian ini adalah sebanyak 126 responden pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian yang membantu peneliti dalam pengumpulan dan menganalisis data. Desain penelitian yang digunakan adalah desain korelasional, dengan empat variabel bebas yaitu : Kecerdasan emosional (X_1) Kompensasi (X_2) Kompetensi (X_3) serta satu variabel terikat yaitu Komitmen pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (field reserch) melalui survey dengan penyebaran kuesioner.

Untuk melihat pengaruh langsung variabel dependen dan independen dirancang konstalansi variabel sebagai berikut :



Keterangan :

X_1 : Kecerdasan emosional

PX_1Y : Pengaruh X_1 terhadap Y

X_2 : Kompensasi

PX_2Y : Pengaruh X_2 terhadap Y

X_3 : Kompetensi

PX_3Y : Pengaruh X_3 terhadap Y

Y : Komitmen pegawai

$PX_{123}Y$: Pengaruh X_{123} terhadap Y

Σ : Variabel yang tidak diteliti

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kecerdasan Emosional pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang Kecerdasan Emosional adalah sebesar 4999 atau 79,34% dari jumlah penilaian yang ditargetkan dan dalam tabel klasifikasi penilaian angka tersebut berada dalam interval 4035 – 5043 sehingga hal ini berada pada kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan komitmen pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis telah baik dengan indikator-indikator penelitian pada variabel Kecerdasan Emosional. Adapun dari tanggapan responden bahwa skor yang tertinggi adalah pada pernyataan “Saya segan untuk berubah atau membuat perubahan pada kantor.” dengan skor 547 dengan persentase 86,83%. Sementara skor yang paling rendah yaitu dari pernyataan “Saya penuh perhatian terhadap suasana hati orang lain atau isyarat yang ditunjukkan orang lain” dengan total skor 420 dengan persentase 66,67%.

Dalam hasil perhitungan uji validitas hasil penelitian, maka dengan nilai probabilitas/signifikansi = 0.05 diperoleh nilai korelasi (ρ) dari masing-masing pernyataan adalah > 0.3 . Juga diperoleh nilai Sig. < 0.05 dengan demikian yang berarti hipotesis diterima atau dikatakan H_0 ditolak, dimana setiap pernyataan pada variabel Kecerdasan Emosional dapat dikatakan valid. Berdasarkan data hasil penelitian bahwa dua korelasi tertinggi adalah pernyataan ”Saya penuh perhatian terhadap suasana hati orang lain atau isyarat yang ditunjukkan orang lain” dan ” Saya percaya diri mampu untuk melakukan suatu pekerjaan” dengan masing-masing 0.680 dan 0.543 sedangkan untuk dua korelasi terendah dari pernyataan diatas adalah pernyataan ”Saya membangun dan memelihara hubungan yang erat di tempat kerja” dan “Saya memahami struktur informal dalam organisasi kantor” dengan masing-masing korelasi adalah 0.187 dan 0.336

Kompensasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang Kompensasi adalah sebesar 4783 atau 75,92% dari jumlah penilaian yang ditargetkan dan dalam tabel klasifikasi penilaian angka tersebut berada dalam interval 4035 – 5043 sehingga hal ini berada pada kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis telah baik dengan indikator-indikator penelitian pada variabel kinerja karyawan. Adapun dari tanggapan responden bahwa skor yang tertinggi adalah pada pernyataan “Kantor tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif..” dengan skor 500 dengan

persentase 79.36%. Sementara skor yang paling rendah yaitu dari pernyataan “Kantor tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.” dengan total skor 409 dengan persentase 64.92%.

Dalam hasil perhitungan uji validitas hasil penelitian, maka dengan nilai probabilitas/signifikasi = 0.05 diperoleh nilai korelasi (ρ) dari masing-masing pernyataan adalah > 0.3 . Juga diperoleh nilai Sig. < 0.05 dengan demikian yang berarti hipotesis diterima atau dikatakan H_0 ditolak, dimana setiap pernyataan pada variabel kompensasi dapat dikatakan valid. Berdasarkan data hasil penelitian bahwa dua korelasi tertinggi adalah pernyataan ”Kantor tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada pegawai.” dan ” Bonus yang diberikan kantor tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja” dengan masing-masing 0.616 dan 0.597 sedangkan untuk dua korelasi terendah dari pernyataan diatas adalah pernyataan ” Kantor tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai.” dan “Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak kantor terhadap pegawai yang ingin melakukan ibadah” dengan masing-masing korelasi adalah 0.188 dan 0.262

Kompetensi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang Kompetensi adalah sebesar 4826 atau 76.60% dari jumlah penilaian yang ditargetkan dan dalam tabel klasifikasi penilaian angka tersebut berada dalam interval 4035 – 5043 sehingga hal ini berada pada kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis telah baik dengan indikator-indikator penelitian pada variabel Kompetensi.

Adapun dari tanggapan responden bahwa skor yang tertinggi adalah pada pernyataan “Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik.” dengan skor 533 dengan persentase 87.78%. Sementara skor yang paling rendah yaitu dari pernyataan “Saya mampu mempengaruhi rekan kerja guna ikut serta menyelesaikan pekerjaan” dengan total skor 445 dengan persentase 70.63%.

Dalam hasil perhitungan uji validitas hasil penelitian, maka dengan nilai probabilitas/signifikasi = 0.05 diperoleh nilai korelasi (ρ) dari masing-masing pernyataan adalah > 0.3 . Juga diperoleh nilai Sig. < 0.05 dengan demikian yang berarti hipotesis diterima atau dikatakan H_0 ditolak, dimana setiap pernyataan pada variabel Kompetensi

dapat dikatakan valid. Berdasarkan data hasil penelitian bahwa dua korelasi tertinggi adalah pernyataan ” ”Saya mampu mempengaruhi rekan kerja guna ikut serta menyelesaikan pekerjaan” dan” Menurut saya pegawai memiliki citra diri yang baik dihadapan pimpinan” dengan masing-masing 0.684 dan 0.568 sedangkan untuk dua korelasi terendah dari pernyataan diatas adalah pernyataan ” Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik.” dan “Saya dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan.” dengan masing-masing korelasi adalah 0.381 dan 0.445.

Komitmen Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis

Komitmen dalam suatu perusahaan atau organisasi itu penting dan sebaiknya komitmen dilakukan pada saat karyawan pertama kali bergabung dengan suatu perusahaan atau organisasi agar karyawan mempunyai tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang komitmen pegawai adalah sebesar 5235 atau 89.09% dari jumlah penilaian yang ditargetkan dan dalam tabel klasifikasi penilaian angka tersebut berada dalam interval 4035 – 5043 sehingga hal ini berada pada kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis telah baik dengan indikator-indikator penelitian pada variabel komitmen pegawai.

Adapun dari tanggapan responden bahwa skor yang tertinggi adalah pada pernyataan “Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan” dengan skor 563 dengan persentase 89.09%. Sementara skor yang paling rendah yaitu dari pernyataan “Saya sulit meninggalkan kantor ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.” dengan total skor 485 dengan persentase 76.98%.

Dalam hasil perhitungan uji validitas hasil penelitian, maka dengan nilai probabilitas/signifikasi = 0.05 diperoleh nilai korelasi (ρ) dari masing-masing pernyataan adalah > 0.3 . Juga diperoleh nilai Sig. < 0.05 dengan demikian yang berarti hipotesis diterima atau dikatakan H_0 ditolak, dimana setiap pernyataan pada variabel komitmen pegawai dapat dikatakan valid. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dua korelasi tertinggi adalah pernyataan ”Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di kantor ini” dan ” Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan kantor ini” dengan masing-masing 0.566 dan 0.553 sedangkan untuk dua korelasi terendah dari pernyataan diatas adalah pernyataan ” Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya

lakukan” dan “Saya merasa menjadi bagian keluarga pada kantor ini” dengan masing-masing korelasi adalah 0.315 dan 0.368.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis dengan hasil uji regresi berganda untuk variabel kecerdasan emosional diperoleh koefisien regresi atau β_1 sebesar 0.893 yang memiliki tingkat hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila Nilai Sig. $< \alpha$ (alpa) hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) = 5% atau 0.05 sedangkan nilai Sig. untuk variabel kecerdasan emosional (X_1) adalah sebesar 0.000. Maka dari hasil perhitungan ternyata kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis dengan hasil uji regresi berganda untuk variabel kompensasi diperoleh koefisien regresi atau β_2 sebesar 0.742 yang memiliki tingkat hubungan positif terhadap komitmen pegawai. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila Nilai Sig. $< \alpha$ (alpa) hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) = 5% atau 0.05 sedangkan nilai Sig. untuk variabel kompensasi (X_2) adalah sebesar 0.001. Maka dari hasil perhitungan ternyata kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kompetensi terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis dengan hasil uji regresi untuk variabel Kompetensi diperoleh koefisien regresi atau β_3 sebesar 0.697 yang memiliki tingkat hubungan positif terhadap komitmen pegawai. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila Nilai Sig. $< \alpha$

(α) hasil perhitungan di atas dengan α (α) = 5% atau 0.05 sedangkan nilai Sig. untuk variabel Kompetensi (X_3) adalah sebesar 0.000. Maka dari hasil perhitungan ternyata Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (2023). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era: Phenomenological review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization, and local financial independence. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>