



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL,
KECERDASAN SPIRITUAL DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA PENGURUS KM UHAMKA DI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

SKRIPSI

Umarsyah Putera

1602025252

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL,
KECERDASAN SPIRITUAL DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA PENGURUS KM UHAMKA DI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

SKRIPSI

Umarsyah Putera

1602025252

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL DAN KOMUNIKASI INTERPRSONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGURUS KM UHAMKA DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau menjiplak terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 10 Agustus 2020
Yang Menyatakan



(Umarsyah Putera)
1602025252

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KOMITMEN OEGANISASI PADA PENGURUS KM UHAMKA DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA.**

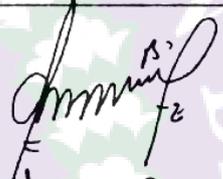
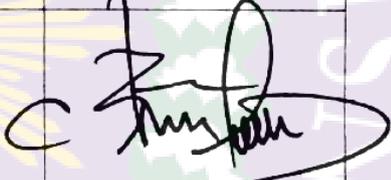
NAMA : **UMARSYAH PUTERA**

NIM : **1602025252**

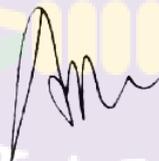
PROGRAM STUDI : **MANAJAMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2016**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, S.E., M.A	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL
DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA PENGURUS KM UHAMKA DI UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

Yang disusun oleh:
Umarsyah Putera
1602025252

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 26 Agustus 2020

Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota :

(Dr. Budi Permana Yusuf, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :

(Ummu Salma Al Azizah, S.E.I., M.Sc.)

Anggota :

(Emaridial Ulza, S.E., MA.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Umarsyah Putera
NIM : 1602025252
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : “ **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGURUS KM UHAMKA DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 10 Agustus 2020
Yang Menyatakan



(Umarsyah Putera)

ABSTRAK

Umarsyah Putera (1602025252)

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL
DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA PENGURUS KM UHAMKA DI UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

*Skripsi Progam Strata Satu Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.*

Kata kunci: Kecerdasan emosional, Kecerdasan Spiritual, komunikasi interpersonal, komitmen organisasi.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan seseorang untuk mendengarkan kata hatinya. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih. Komitmen organisasi adalah loyal terhadap organisasi yang di tempatinya.

Penelitian ini untuk membuktikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi, kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi, komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi dan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada pengurus KM UHAMKA.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan SPSS 22. Populasi yang digunakan sejumlah 315 orang, dengan populasi 177 orang dengan menggunakan *Judgement sampling*.

Hasil penelitian ini menyakaan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, dan dengan uji simultan variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

ABSTRACT

Umarsyah Putera (1602025252)

THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, SPIRITUAL INTELLIGENCE AND INTERPERSONAL COMMUNICATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON KM UHAMKA MANAGEMENT AT MUHAMMADIYAH UNIVERSITY PROF. DR. HAMKA

The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Economics and Business Faculty of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Key words: emotional intelligence, spiritual intelligence, interpersonal communication, organization commitment.

Emotional intelligence is a person's ability to control the emotions of oneself and others. Spiritual intelligence is a person's ability to listen to his heart. Interpersonal communication is communication that occurs between two or more people. Organizational commitment is loyalty to the organization in which it belongs.

This study is to prove the effect of emotional intelligence on organizational commitment, spiritual intelligence on organizational commitment, interpersonal communication on organizational commitment and emotional intelligence, spiritual intelligence and interpersonal communication on organizational commitment to the management of KM UHAMKA.

The method used in this study is multiple linear regression with SPSS 22. The population used was 315 people, with a population of 177 people using judgment sampling.

The results of this study state that the independent variable partially has a positive and significant effect on the dependent variable, and with the simultaneous test the independent variable has a positive and significant effect on the dependent variable.

KATA PENGANTAR

Assalamua'alaikum warahmaullahi wabarakatuh

Puja serta syukur selalu di ucapkan kepada tuhan semesta alam, sang Khaliq Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi mulai dari pengajuan judul sampai akhir dari skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus KM UHAMKA di UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA”** Sholawat serta salam tak luput penulis panjatkan kepada baginda besar Rasulullah Muhammad Saw yang telah membawa umat muslim dari jaman jahiliah dan gelap akan ilmu sampai jaman yang terang benderan saat ini yang kaya akan ilmu, begitu pula pengorbanan dan kesetiaan para sahabat dalam menemani dan berjuang bersama Nabi Muhammad *Shalallahu 'Alaihi Wassalam*, menjadi suri tauladan bagi umat manusia seluruh dunia. Semoga kelak kita dapat berkumpul bersama pada kondisi dan tempat yang lebih baik. *Aamiin Aamiin Yaa Rabbal Alaamiin.*

Dalam mengerjakan skripsi bukanlah hal yang mudah bagi penulis, banyak persoalan yang penulis teliti secara bijak dalam memasukan kedalam skripsi ini, hal-hal demikian penulis dibantu oleh beberapa orang yang berperan penting dalam pembuatan skripsi ini.

Dari awal menganalisis dan mencari persolan yang Benar-benar memprihatinkan dalam objek penelitian penulis dan pengajuan judul di terima oleh sekertaris prodi, lalu mulai mengerjakan proposal skripsi dengan teliti melalui bab perbab dan melaksanakan penelitian skripsi sampai akhirnya selesai

skripsi ini dan di terima kaprodi dan jajaran nya, banyak orang yang mendukung dan membantu selama penyusunan sehingga banyak kata yang ingin penulis ucapkan kepada semua orang yang mendukung dan membantu segala kegiatan penelitian skripsi penulis.

Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membatu dalam menjalankan proses penelitian ini, yaitu:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan hidup untuk bisa menyelesaikan tugas akhir atau skripsi yang diberikan pada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. H Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. selaku Ketua Program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan masukan serta arahan untuk penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
9. Bapak Emaridial Ulza, S.E., M.A. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan masukan serta arahan untuk penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.

10. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atas ilmu pendidikan maupun pengetahuan yang diberikan kepada penulis selama menjalani perkuliahan.
11. Kedua orang tua, ibunda dan ayahanda tercinta yang telah segenap hati dan tenaga memberi dukungan, motivasi, kasih sayang, arahan serta doa dan perjuangan yang tiada henti untuk penulis dalam pembuatan skripsi.
12. Seluruh pengurus lembaga KM FEB UHAMKA periode 2019/2020 yang telah bersedia menjadi penyulut informasi dan menyemagati saya sebagai kaka dari mereka.
13. Pengurus Hima Manajemen periode 2017/2018 dan BEM FEB UHAMKA periode 2018/2019 yang selalu besemangat untuk mengejar mimpi bersama untuk kehidupan berlembaga yang lebih baik lagi.
14. Mahruf Prastyo, Gregorius Panggalih, M Agung Dewanto, M Abdul Latif, Syaiful Bahari, Sayyid Akbar, Abdul Hadi, M Tri Saputro, M Soleh Baharit, M Ichsan Rezaldi, M Shafwan, Bagus Putra PP, Rama Ajie P, dan segenap kawan kawan yang selalu mensupport saya selama proses penyusunan skripsi.
15. Serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini. Semoga penelitian atau skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya, dan bagi para pembaca pada umumnya. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak pembaca atau pihak-pihak yang bersangkutan.

Rasa hormat dan terimakasih yang tinggi bagi segala pihak yang telah mendukung saya dalam proses sampai sidang skripsi nanti selesai. Semoga segala kebaikan dapat dibalas oleh Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*.

Jakarta, 10 Agustus 2020

Penulis



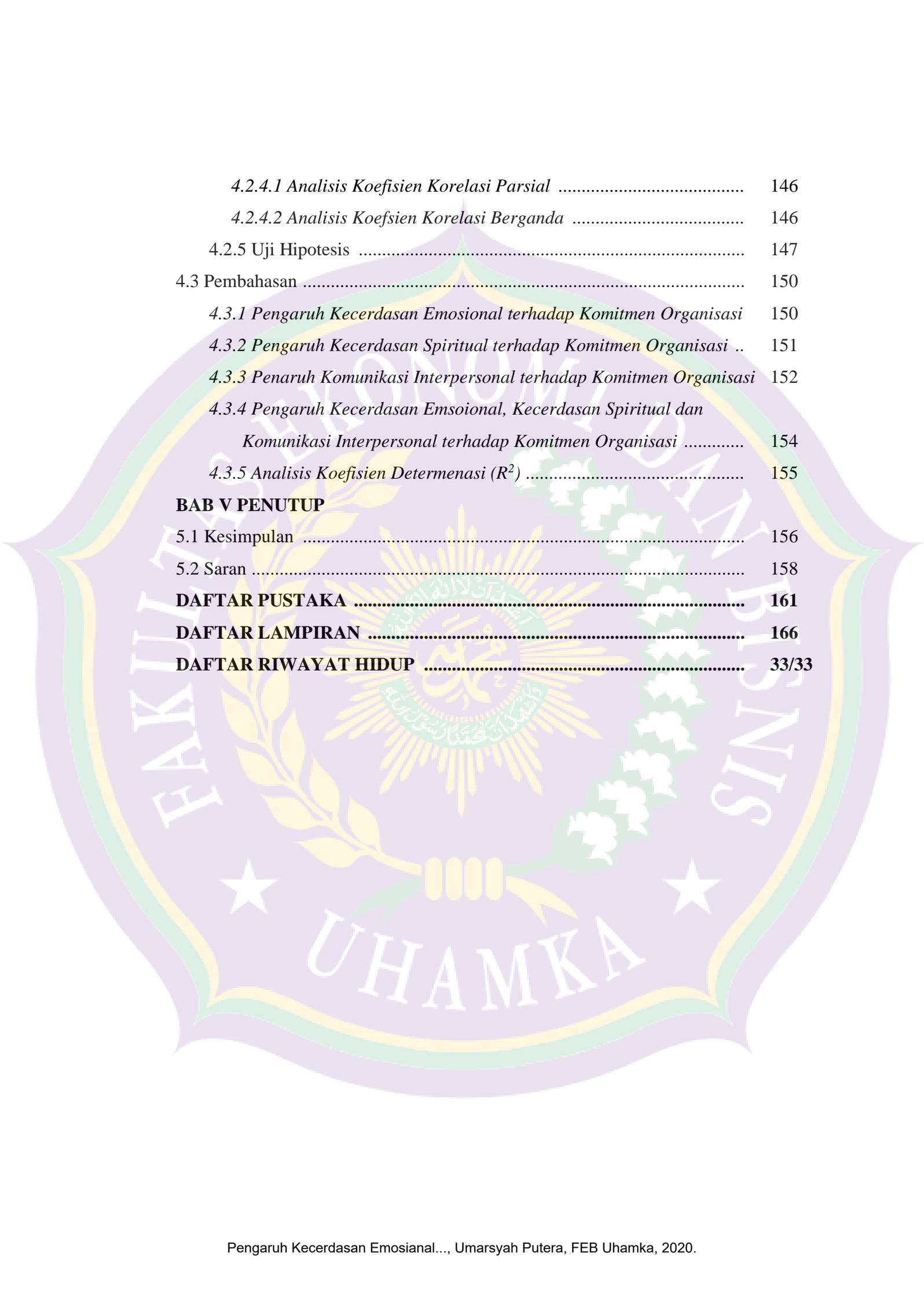
Umarsyah Putera

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK/INTISARI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Pembatasan Masalah	9
1.2.3 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	12
2.2 Telaah Pustaka	39
2.2.1 Manajemen	39
2.2.1.1 Pengertian Manajemen	39
2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	40
2.2.2.1 Penegrtian Sumber Daya Manusia	40
2.2.2.2 Aktivitas Sumber Daya Manusia	41
2.2.2.3 Fungsi Sumber Daya Manusia	43
2.2.3 Komitmen Organisasi	45

2.2.3.1	<i>Pengertian Komitmen Organisasi</i>	45
2.2.3.2	<i>Faktor Komitmen Organisasi</i>	46
2.2.3.3	<i>Jenis Komitmen Organisasi</i>	47
2.2.3.4	<i>Dimensi dan Indikator</i>	48
2.2.4	<i>Kecerdasan Emosional</i>	50
2.2.4.1	<i>Faktor Kecerdasan Emosional</i>	52
2.2.4.2	<i>Aspek-aspek Kecerdasan Emosional</i>	53
2.2.4.3	<i>Dimensi Kecerdasan Emosional</i>	53
2.2.5	<i>Kecerdasan Spiritual</i>	55
2.2.5.1	<i>Bagian Kecerdasan Spiritual</i>	56
2.2.5.2	<i>Dimensi Kecerdasan Spiritual</i>	57
2.2.5.3	<i>Aspek-aspek Kecerdasan Spiritual</i>	59
2.2.6	<i>Komunikasi Interpersonal</i>	59
2.2.6.1	<i>Arah Komunikasi Interpersonal</i>	60
2.2.6.2	<i>Karakteristik dan Indikator Komunikasi Interpersonal</i>	61
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	63
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	64
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metodologi Penelitian</i>	66
3.2	<i>Operasional Variabel</i>	66
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	71
3.3.1	<i>Populasi</i>	71
3.3.2	<i>Sampel</i>	71
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	71
3.4.1	<i>Tempat Penelitian</i>	72
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	73
3.5	<i>Teknik Pengolahan Data dan Analisis</i>	74
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	74
3.5.1.1	<i>Uji Validitas Instrumen</i>	74
3.5.1.2	<i>Uji Reabilitas</i>	75
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	75

3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda	76
3.5.3.1 Model Regresi Linear Berganda	76
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik	77
3.5.3.3 Analisis Koefisien Determenasi (R^2)	80
3.5.4 Analisis Koefisien dan Korelasi	80
3.5.4.1 Analisis Korelasi Parsial	81
3.5.4.2 Analisis Korelasi Berganda	82
3.5.5 Uji Hipotesis	82
3.5.5.1 Uji t	82
3.5.5.2 Uji F	82
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Objek Penelitian	84
4.1.1 Sejarah Keluarga Mahasiswa UHAMKA (KM UHAMKA)	84
4.1.2 Tujuan dan Anggota KM UHAMKA	86
4.1.3 Tingkatan dalam KM UHAMKA	87
4.1.4 Bentuk Struktural KM UHAMKA	88
4.1.5 Gambaran Umum Pengurus KM UHAMKA	89
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	92
4.2.1 Uji Kualitas Data	92
4.2.1.1 Uji Validitas Instrumen	92
4.2.1.2 Uji Reabilitas	95
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	96
4.2.2.1 Presepsi Pengurus Terhadap Kecerdasan Emosional (X_1)	96
4.2.2.2 Presepsi Pengurus Terhadap Kecerdasan Spiritual (X_2)	106
4.2.2.3 Presepsi Pengurus Terhadap Komunikasi Interpersonal (X_3)	116
4.2.2.4 Presepsi Pengurus terhadap Komitmen Organisasi (Y)	126
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda	138
4.2.3.1 Model Regresi Linear Berganda	138
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik	139
4.2.3.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	145
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi	145



4.2.4.1 Analisis Koefisien Korelasi Parsial	146
4.2.4.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda	146
4.2.5 Uji Hipotesis	147
4.3 Pembahasan	150
4.3.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi	150
4.3.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi ..	151
4.3.3 Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi ..	152
4.3.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi	154
4.3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	155
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	156
5.2 Saran	158
DAFTAR PUSTAKA	161
DAFTAR LAMPIRAN	166
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	33/33

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	19
3.1	Operasional Variabel	67
3.2	Bobot Nilai Skala <i>Likert</i>	73
3.3	Kriteria Tanggapan Responden	76
3.4	Pengambilan Keputusan ada atau tidak Korelasi	79
3.5	Tingkat Koefisien Hubungan Linear	81
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	90
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin	90
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Semester	91
4.4	Karakteristik responden Berdasarkan Lama Menjabat	91
4.5	Uji Validitas Kecerdasan Emosional	92
4.6	Uji Validitas Kecerdasan Spiritual	93
4.7	Uji Validitas Komunikasi Interpersonal	94
4.8	Uji Validitas Komitmen Organisasi	95
4.9	Uji Reabilitas	95
4.10	Kesadaran Diri yang Tinggi merupakan salah satu aspek yang harus dimiliki pengurus lembaga	96
4.11	Bertanggung jawab dalam segala pekerjaan yang dijalankan oleh kelembagaan adalah menjadi suatu kewajiban bagi pengurus lembaga KM UHAMKA	97
4.12	Basic skill seperti retorika, pemahaman organisasi dan SDM harus dimiliki oleh pengurus lembaga KM UHAMKA	97
4.13	Tingkat inisiatif menjadi salah satu dari tolak ukur dalam menjalankan Suatu program kerja atau pekerjaan kelembagaan	98
4.14	Pemikiran inisiatif dalam kepengurusan lembaga KM UHAMKA Cenderung lemah, sehingga banyak istilah “numpang nama” dalam kepengurusan	99
4.15	Dapat memahami dan mengerti karakteristik pengurus lainnya adalah Suatu kewajiban bagi seorang pengurus kelembagaan	100
4.16	Pengevaluasian diri merupakan hal yang penting bagi seorang pengurus lembaga KM UHAMKA	100

4.17	Dalam pengkaderan tingkat dasar terdapat materi kepemimpinan, dengan itu diimplementasikan ketika menjadi pengurus lembaga dengan sikap jiwa besar	101
4.18	Pemimpin suatu lembaga harus bisa dalam memberi motivasi dan Dorongan untuk anggota lembaga tersebut	102
4.19	Adaptasi sosial yang harus dilakukan oleh setiap pengurus lembaga KM UHAMKA dalam tiap tingkatnya, guna mempermudah dinamika organisasi	102
4.20	Salah satu cara dalam meningkatkan semangat dalam kelembagaan KM UHAMKA adalah memberi motivasi atau menerimanya	103
4.21	Skor dan Rata-rata Indikator Kecerdasan Emosional (X1)	105
4.22	Ketika seorang pengurus yang masuk dalam organisasi harus sudah mempunyai suatu visi dalam dirinya	107
4.23	Menjadi seorang inisiator dengan kesadaran diri itu perlu dilakukan Dalam kelembagaan KM UHAMKA	108
4.24	Menjadikan aspek eksternal pengurus KM UHAMKA seperti mahasiswa ataupun lembaga eksternal lainnya menjadi tolak ukur dalam membangun sebuah komitmen	108
4.25	Pendapat dan kritik mahasiswa menjadi salah satu penunjang kemajuan KM UHAMKA tersendiri	109
4.26	Sebaiknya pengurus lembaga KM UHAMKA sering menjalin Hubungan dengan mahasiswa, menanyakan terkait keluhan kesah dalam perkuliahan	110
4.27	Apakah anda setuju jikalau penilaian kualitas baik buruknya pengurus KM UHAMKA dari mahasiswa yang merasakan bukan alumni atau dosen	111
4.28	Keresahan mahasiswa terhadap kebijakan kampus apabila tidak Ditanggapi merupakan suatu kekurangan pengurus KM UHAMKA .	111
4.29	Menrima perbedaan pemikiran dalam menjalani kelembagaan salah satu keharusan sebagai pengurus lembaga	112
4.30	Jujur dalam setiap pekerjaan dalam kelembagaan KM UHAMKA, menunjang kemajuan lembaga itu sendiri	113
4.31	Memfaatkan penderitaan mahasiswa dengan keluhan kesahnya salah Satu aspek pergerakan pengurus lembaga	113
4.32	Skor dan Rata-rata Indikator Kecerdasan Spiritual (X2)	114
4.33	Penyampaian pesan yang akurat merupakan salah satu faktor baik dalam Berlembaga	116

4.34	Sering terjadinya miss komunikasi antara pimpinan Universitas dan Kelembagaan	117
4.35	Kebebasan berpendapat perlu untuk meningkatkan sebuah komitmen dan stabilitas kelembagaan KM UHAMKA	117
4.36	Penyampaian pesan hingga kesudut sudut mahasiswa perlu dilakukan agar terciptanya komunikasi dan kepercayaan yang baik kelembagaan dan Mahasiswa	118
4.37	Menyampaikan dengan pemahaman yang lebih kepada mahasiswa mengenai pesan dan kebijakan pimpinan salah satu komitmen yang dijalankan	119
4.38	Menerima kritik, saran dan komunikasi terhadap faktor pendukung termasuk mahasiswa guna keselarasan gerakan dan evaluasi progam kerja	119
4.39	Saling menghargai orang lain dengan adanya komunikasi membuat hubungan dinamika organisasi berjalan lancar	120
4.40	Transparansi pesan yang disampaikan salah satu bentuk keterbukaan kelembagaan KM UHAMKA	121
4.41	Apakah anda setuju berkumpul secara non formal suatu hal yang penting dalam menjalin komunikasi dengan mahasiswa	121
4.42	Budaya berkumpul non formal dengan mahasiswa apabila hilang akan berkurang intensitas komunikasi kelembagaan dengan mahasiswa	122
4.43	Perbedaan informasi di fakultas dan universitas salah satu bentuk komunikasi yang buruk dari pimpinan terhadap kelembagaan	123
4.44	Komunikasi yang massif harus ditimbulkan oleh pimpinan universitas terhadap kelembagaan universitas dan diteruskan kepada fakultas	123
4.45	Skor dan Rata-rata Indikator Komunikasi Interpersonal (X3)	125
4.46	Calon pengurus lembaga harus paham terlebih dahulu sebelum naik nalam kepengurusan, bukan sekedar keinginan tapi atas dasar komitmen	127
4.47	Dasar pemikiran yang dibangun bukanlah ajang mencari tenar, melainkan penuh komitmen dan tanggung jawab	127
4.48	Karakteristik dan sikap tanggung jawab atas komitmen yang dibangun kelembagaan akan menjadi suatu kemajuan lembaga itu sendiri	128
4.49	Pengakaderan tingkat dasar sampai lanjut mengajarkan calon pengurus berkomitmen organisasi	129
4.50	Kepuasan mahasiswa atas komitmen yang dijalankan pengurus kelembagaan merupakan keberhasilan bagi kelembagaan	129
4.51	Walau progam kerja terlaksana tanpa komitmen organisasi yang baik akan terasa biasa saja tanpa suatu kebanggan dari mahasiswa	130

4.52	Manajemen aspirasi telah diajarkan di pengakaderan tingkat dasar salah satu komitmen yang harus dijalankan oleh pengurus	131
4.53	Loyalitas terhadap organisasi bukan paksaan, melainkan tanggung jawab dan komitmen terhadap organisasi	131
4.54	Kepedulian yang timbul dari pengurus lembaga didasari oleh pemikiran yang baik atas komitmen organisasi	132
4.55	Motivasi diri akan selalu hadir dalam pemikiran pengurus disertai emosional, pemahaman keadaan dan kepedulian yang tinggi	133
4.56	Menjalankan visi dan misi organisasi serta berpendirian baik dalam Berorganisasi merupakan hal yang positif untuk menunjang kemakmuran Organisasi	133
4.57	Menelaah dan mencari sebab atas terjadinya keputusan dalam bergerak / menerapkan analisi SWOT demi mencapai hasil yang terbaik	134
4.58	Skor dan Rata-rata Indikator Komitmen Organisasi (Y)	136
4.59	Hasil Regresi Linear Berganda	138
4.60	Hasil Uji Normalitas	141
4.61	Hasil Uji Multikolinieritas	141
4.62	Hasil Uji Auto Korelasi	144
4.63	Hasil Analisis Koefisien Korelasi Parsial	146
4.64	Hasil Uji Statistik F	149

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.1	Pra Survei	7
2.1	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis	63
4.1	Struktur Kelembagaan Keluarga Mahasiswa UHAMKA	88
4.2	Grafik Non Probability Plot	140
4.3	Grafik Scatterplot	143

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Lembar Kuisisioner	1/35
2.	Tabulasi Data	7/35
3.	Output SPSS Uji Validitas	18/35
4.	Output SPSS Uji Reabilitas	22/35
5.	Hasil regresi Linear Berganda	23/35
6.	Hasil Uji Normalitas	23/35
7.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	23/35
8.	Hasil Auto Korelasi	24/35
9.	Hasil Uji Koefisien Korelasi	25/35
10.	Hasil Uji F	26/35
11.	Tabel t	26/35
12.	Tabel r	27/35
13.	Tabel DW	28/35
14.	Tabel f	29/35
15.	Lembar Pengajuan Judul	30/35
16.	Lembar Persetujuan Judul	31/35
15.	Surat Tugas	32/35
16.	Catatan Konsultasi	33/35
17.	Daftar Riwayat Hidup	35/35

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk yang diciptakan tuhan dengan segala kemampuan yang terbatas di pergunakan untuk menjalani kehidupan dimuka bumi, dengan mempunyai pikiran, sifat yang beragam, dan sebagai makhluk sosial yang selalu membutuhkan makhluk sosial lain untuk mengerjakan pekerjaanya. Manusia juga merupakan asset utama dari sebuah organisasi yang dimana organisasi takan bisa berjalan tanpa adanya manusia yang menjalakkannya, berfikir dan mempuyai ide lalu menjadikannya tindakan sehingga tujuan dan kesuksesan organisasi dapat tercapai, pada dasarnya setiap organisasi ingin organisasinya terus tumbuh, berkembang, meningkat sampai mencapai tujuan dari organisasi tersebut, untuk mencapai tujuan tersebut nantinya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi yang tidak dapat terlepas dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia menjadi asset yang perannya dibutuhkan dalam setiap kebutuhan, pekerjaan dan pencapaian organisasi. Maka demikian suatu kewajiban bagi organisasi menjaga sumber daya manusianya agar nantinya dari sumber daya yang dijaga dengan baik akan memberikan kontribusi yang baik pula bagi organisasi.

Pentingnya peran dari sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya

manusia. Artinya, kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut benar benar memumpuni, sehingga nantinya ketika sudah menjadi bagian dari suatu organisasi dapat berperan lebih sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan menunjukkan kualitas yang baik.

Suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatannya baik itu bergerak dalam industri, perdagangan maupun jasa akan semaksimal mungkin untuk menjalankan organisasi sampai tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia yang harus sangat diperhatikan dalam segala lini bahkan dalam pengaruh komitmen organisasi yang nantinya sebagian besar akan ditentukan bagaimana kinerja dan sebagainya dalam organisasi, Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap organisasi untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia, jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi.

Beberapa tahun belakangan ini melihat dari sisi pokok dalam berjalanya organisasi atau biasa kita sebut lembaga KM UHAMKA, yang mana lembaga ini berdiri dari mahasiswa dan menjalankan program akan kebutuhan mahasiswa. Terdapat penurunan komitmen organisasi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun 4 tahun kebelakang ini, penyebab dari menurunnya kinerja dalam komitmen

organisasi melainkan dikarenakan menurunnya intensitas dalam inisiatif diri sehingga dalam menjalankan roda organisasi yang seharusnya berjalan.

Tanggung jawab amanah yang di berikan dalam berorganisasi dan juga komitmen yang di jalankan harus terus berjalan supaya makin zaman berkembang semakin naik dan meningkat KM UHAMKA, dan menurunnya komitmen yang di jalakan oleh pengurus merupakan hal yang harus di benahi sesegera mungkin, banyak pengaruh negatif yang akan menjatuh kan KM UHAMKA jika menunggu lama untuk membenarkan.

Kecerdasan emosional seperti mengelola, mengendalikan emosional terhadap dirinya dan orang-orang yang ada di sekitarnya dan emosional yang mengacu kepada sebuah perasaan hati manusia dan akal pikiran. Adapun yang diketahui bahwa kecerdasan emosional yang baik akan menunjukkan integritas yang dimiliki seorang karyawan atau anggota organisasi, sehingga kecerdasan emosional memiliki peran yang ada dalam menjalankan organisasi.

Pengaturan dalam emosional yang baik nantinya akan membantu segala hal yang dilakukan dalam pekerjaan, karakteristik setiap individu yang dikuasi dalam emosional yang baik dan persuasif yang dibangun antara satu individu dengan individu lainnya mampu menjadikan suatu progress dalam meningkatkan kinerja dan juga komitmen dalam organisasi, dengan penambahan inisiatif diri yang meningkat harus dijaga dengan sebaik mungkin guna berlangsungnya kinerja yang baik dalam komitmen organisasi.

Memahami dan mengerti dalam mengelola hubungan antara manusia sangatlah penting, membuat segala pemikiran menjadi seluas dalam organisasi

yang memiliki banyak pemikiran adalah hal yang sulit, dan nantinya ketika tercapainya hal tersebut maka timbulah kenyamanan dalam menjalani segala kegiatan sosial keorganisasian.

Sejumlah teori karakteristik dalam menjalankan sebuah roda organisasi agar selalu berjalan pada lintasan yang telah ditentukan dan menjadi sebuah promotor dalam pergerakan mahasiswa tak luput dari adanya sebuah komunikasi, menjalin komunikasi antara berbagai pihak hingga membentuk suatu hubungan dari karakteristik menjalankan organisasi dan juga menambahkan pendekatan emosional yang baik, sehingga segala substansi yang di hasilkan menjalin satu ikatan dalam organisasi.

Komunikasi interpersonal merupakan sebuah komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara berdialog maupun dengan cara lainnya, yang mana nantinya akan menimbulkan suatu pemahaman anantara dua belah pihak atau beberapa pihak dalam komunikasi tersebut, komunikasi interpersonal merupakan kecakapan komunikasi dasar.

Sebagaimana yang di ketahui dalam sebuah komunikasi interpersonal akan tercipta bilamana adanya keterbukaan, sikap positif, empati dan sikap mendukung dari setiap pengurus organisasi, apabila dari dimensi komunikasi interpersonal dapat terwujud maka komitmen pada pengurus organisasi akan memberikan komitmen yang terbaik bagi organisasi.

Dalam berjalannya 4 tahun belakangan yang saya alami dalam sebuah kepengurusan organisasi yang kita sebut KM UHAMKA banyak pengalaman yang saya dapat dan juga banyak pelajaran yang saya peroleh, namun masih ada

selalu evaluasi dalam setiap periode yang tidak melupakan semangat untuk berkembang, dalam hal ini merujuk kepada sebuah kecerdasan emosional dalam setiap kepengurusan selama periodisasi berjalan masih adanya kekurangan dalam memahami emosional pengurus lainnya sehingga sering sekali terjadinya konflik, dengan kata lain pengendalian emosional yang seharusnya bukanlah masalah dalam sebuah periodisasi dalam kepengurusan akan terulang terus dan terus karena emosional yang labil dalam setiap pemikiran dan hati pengurus itu sendiri.

Sementara itu dengan keberadaan komunikasi dalam setiap kegiatan yang dijalani dalam kepengurusan itu sendiri berhubungan 75% dengan kecerdasan emosional, komunikasi dan pengendalian emosional yang banyak terlihat kesalahan dalam pengurus KM UHAMKA banyak menimbulkan perselisihan satu sama lain dengan pengaruh yang cukup berarti untuk menjalankan komitmen yang dari awal mulai kepengurusan dibangun oleh visi misi organisasi.

Hampir lebih dari 4 sampai 6 kejadian yang mungkin sangat krusial dan tidak ada ketanggapan dalam menjalankan roda kepengurusan organisasi dengan melibatkan mahasiswa dan pimpinan, sebagai salah satu contohnya peran kelembagaan mahasiswa menjembatani antara mahasiswa dengan pimpinan yang dimana keresahan mahasiswa patut di aspirasikan dengan baik kepada pimpinan agar pimpinan mempunyai sikap atau tindakan atas aspirasi yang di sampaikan, dengan demikian lah peran kelembagaan mahasiswa sangat penting bagi berlangsungnya segala proses yang ada di universitas.

Selain itu peran penting kelembagaan KM UHAMKA yang menjalankan program kerja dengan uang kemahasiswaan membuat program yang memerlukan

mahasiswa dalam program kerja tersebut guna keungan yang diberikan dalam satu periode kepengurusan, namun bilamana emosional dan komunikasi yang kurang terhadap sesama pengurus dan mahasiswa aktif sulit rsasanya daam membuat program kerja yang menerlibatkan keseluruhannya, dengan membuat program yang bermanfaat untuk mhasiswa dan kampus guna meningkatkan kualitas mahasiswa dan nama baik kampus.

Selain menjelaskan fenomena, terdapat juga *research gap* dari penelitian terdahulu juga menjadi bagian dari latar belakang ini. Dari hasil penelitian terdahulu terdapat beberapa variabel yang berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, dengan hasil yang berbeda dalam sbuah penelitiannya, menurut (Ulfa & Anis, 2016), (Dwi, 2019)menyatakan bahwa tingkat Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Sedangkan menurut (Lestari, 2019) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh negative atau tidak signifikan terhdap Komitmen Organisasi.

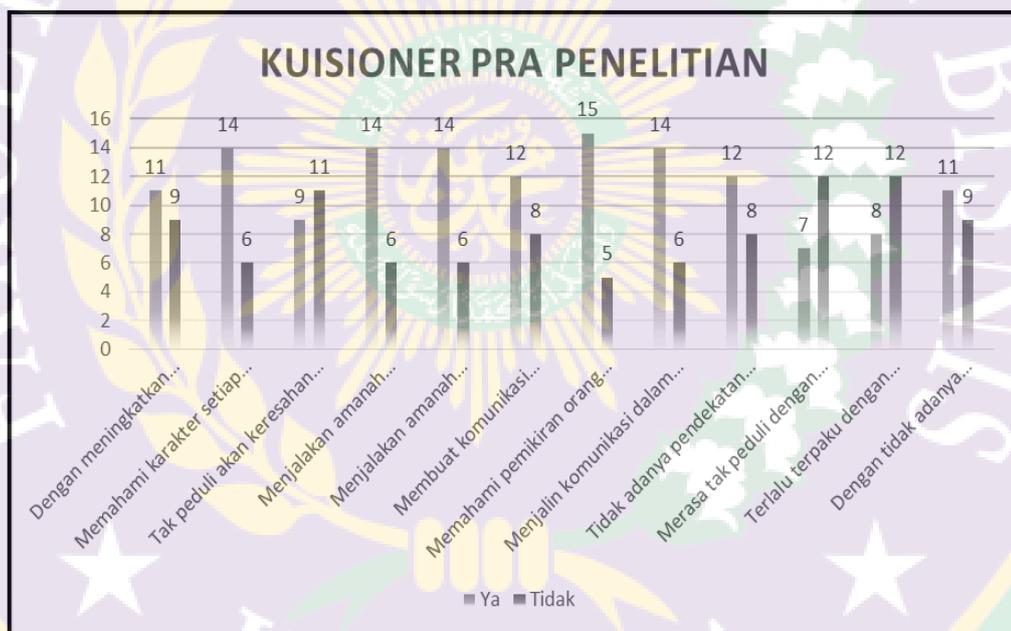
Kecerdasan Spiritual yang di teliti oleh (Sumual et al., 2019), (Permana, 2018) menunjukan pengaruh yang signifikan terhaap Komitmen Organisasi secara parsial. Sedangkan menurut (Auda, 2018) dan (Akbar, 2017)memberikan hasil yang tidak signifikan pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi dalam penelitiannya.

Dan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Intan sonia dewi, 2019), (Sayuti, 2019) menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sedangkan menurut penelitian

(Syaekhu, 2018) menyatakan hasil yang tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Dilihat dari sisi strategis Pengurus KM UHAMKA, tentunya kepala dari tiap tiap lembaga yang ada telah memiliki cara khusus yang nanti nya digunakan tetapi dilihat dari kapasitas dengan pembuktian yang ada pada saat ini, lembaga KM UHAMKA masih banyak kekurangan dalam menjalankan yang terbaik dari organisasi, disini saya melakukan survey dengan acak terhadap beberapa pengurus KM UHMKA dengan hasil:

Gambar 1.1
Pra Survei



(Sumber: Kuisisioner Pra Penelitian)

Bedasarkan hasil survei yang dilakukan peneliti dari dua puluh orang yang menjadi sampel, maka bisa dinilai masih sedikit yang sadar akan pentingnya menjalankan organisasi dengan komitmen organisasi yang baik. Dengan demikian menurunnya komitmen organisasi dalam beberapa tahun terakhir ini

merupakan hal yang harus di teliti dengan angan, nantinya dapat merubah jalannya organisasi kejalan yang baik lagi.

Pengaruh pengurus yang naik ke tingkat kepengurusan dari jenjang karena sebuah lembaga hanya dengan hasutan bahawa menjadi bagian dari kelembagaan merupakan suatu hal yang enak, akan tetapi kenyataa hari ini dalam menjalankan organsasi tidaklah mudah dan banyak tututan akan kebutuhan, kesinambungan antara mahasiswa dan pimpinan universitas.

Dengan rasa dan tanggung jawab akan amanah dan komitmen yang tertanam dalam menjalankan organsasi maka segala aspek kepengurusan dapat meningkatkannya, dengan jumlah yang makin banyak pertahun dan komitmen dalam menjalankan organisasi dipertanyakan keseriusanya.

Berdasarkan paparan di atas dan mengingat pentingnya dari penerapan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebagai pendukungnya guna menciptakan komitmen dalam organisasi, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul : **“ Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus KM UHAMKA di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, masalah yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Terdapatnya kekurangan dalam menguasai emosional pengurus KM UHAMKA pada beberapa tahun terakhir.

2. Terdapatnya kekurangan dalam segi hubungan sosial dalam masa kepengurusan suatu lembaga KM UHAMKA.
3. Kurangnya komunikasi yang baik dan empati diri dalam suatu kepengurusan lembaga KM UHAMKA.
4. Kurangnya tingkat kesadaran dalam menjalankan suatu amanah yang di berikan dalam organisasi KM UHAMKA.
5. Terdapat masalah dalam menjalankan organisasi dengan komitmen organisasi yang di bangun.
6. Kurangnya kinerja dalam mewujudkan komitmen organisasi lembaga KM UHAMKA.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Untuk mempelajari dan serta membatasi ruang lingkup permasalahan dengan tujuan untuk menghasilkan uraian sistematika serta penelitian ini menjadi lebih spesifik dalam membahas pembahasan yang di teliti. Maka, penulis membuat pembatasan masalah yaitu Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus KM UHAMKA.

1.2.3 Perumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah pada penulisan ini adalah bagaimanakah pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus KM UHAMKA.

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan latar belakang di atas maka penulis memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus KM UHAMKA.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus KM UHAMKA.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Komunikasi Inerpersonal terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus KM UHAMKA.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus KM UHAMKA.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.
 - 1) Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan mengenai masalah Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijakan pada masa yang akan datang.

- 2) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi penelitian yang akan datang dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis.

- 1) Menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia dan semoga dapat juga di kemudia hari menjadi bekal dalam dunia kerja
- 2) Menambah pengetahuan yang nantinya dapat di jadikan bahan study banding dan acuan guna meningkatkan akademik
- 3) Menambah saran ataupun masukan terhadap organisasi yang bersangkutan terkhususnya dalam bidang sumber daya manusia mengenai masalah Kecerdasan Emosional, Spiritual dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi yang di jalankan, guna menentukan langkah yang akan di hadapi di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, N. F. R. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Banda Aceh. *Health Care Management Review*, 45(1), 41–51. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000200>
- Amaliana. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru di MTs Negeri 40 Jakarta Barat. August 2019*, 147–173.
- Apriani, U., Karo, K. K., Yuliana, F., & Feliona, A. Darmawan, R. Bustomi. Umar, H. (2019). Pengaruh Independensi Pengawasan Internal terhadap pencegahan korupsi dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi (studi pada mahkamah Agung RI). *Prosiding Seminar Nasional Pakar Sosial Dan Humaniora*, 1–9.
- Arifan, N., & Nurdiana Dihan, F. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(2), 121–145. <https://doi.org/10.18196/bti.92105>
- Auda, R. M. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 156. <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p156-176>
- Dwi, A. fitra. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Di Cv. Kencana Unggul Ngawen Purbayan Baki Sukoharjo*. 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Efentris, T., & Chandra, S. (2019). the Influence of Work Environment on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention Atp. Cahaya Araminta Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 152–164.
- Hazisma, L. S. (2017). PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PT Calmic Indonesia Cabang Palembang). *Jurnal Orasi Bisnis*, IX, 89–95.
- Intan sonia dewi. (2019). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komunikas Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi (Suatu Studi pada Karyawan Toserba Gunasalma Kawali)*. 1, 1–13.
- Kurniasari, I. C., Thoyib, A., & Rofiaty, R. (2018). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 352. <https://doi.org/10.22441/mix.2018.v8i2.010>
- Lestari. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja, Komitmen*

- Organisasi Dan Kinerja Karyawan*. 151(2013), 10–17. <https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>
- Maharani, I., & Efendi, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Ilmu Manajemen*, 13(1), 49–61.
- Patty, A. hasan. (2018). *Pengaruh Pembinaan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maluku Tengah*.
- Permana, R. P. (2018). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. *New England Journal of Medicine*, 372(2), 2499–2508. <https://doi.org/10.1056/nejmoa1407279>
- Saputra, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah Dasar Negeri Gugus Iii Uptd Pendidikan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan*, 17(2), 104–112. <https://doi.org/10.33830/jp.v17i2.267.2016>
- Sayuti, N. L. (2019). *Pengaruh Kepribadian Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Kesehatan Kota Palopo*. 4(1), 31–36.
- Shafiq, M., & Akram Rana, R. (2016). Relationship of emotional intelligence to organizational commitment of college teachers in Pakistan. *Egitim Arastirmalari - Eurasian Journal of Educational Research*, 2016(62), 1–14. <https://doi.org/10.14689/EJER.2016.62.1>
- Shah, I. M. (2017). The Impact Of Emotional Intelligence On Organizational Commitment Through Self-Esteem Of Employee In Public Sector. *The Business & Management Review*, 4(3), 1–12.
- Siburian, T. a. (2013). The Effect of Interpersonal Communication , Organizational Culture , Job Satisfaction , and Achievement Motivation to Organizational Commitment of State High School Teacher in the District Humbang Hasundutan , North Sumatera , Indonesia Tiur Asi Siburian. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, 3(12), 247–264.
- Sirait, J. (2016). The Effect of Interpersonal Communication , School Organizational Culture , Job Satisfaction and Work Motivation to Organizational Commitment of the State Primary School Principals in North Tapanuli District. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 25(1), 363–388.
- Sumual, S. R., Runtuwene, R. F., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Perilaku Etis Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Pegadaian Persero Cp Karombasan – Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 43. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23561.43-50>
- Syaekhu, A. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal*

- Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 8, 61–68.
- Ulfa, N., & Anis, N. (2016). *Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Banda Aceh*. 1(1), 1–22.
- Utomo, J. H. N., Nimran, U., Hamid, D., & Utami, H. N. (2019). The Effect of Spiritual and Emotional Intelligence on the Job Satisfaction and Organizational Commitment: Study on Salespersons of Motorcycles in Special Region of Yogyakarta. *Ijmas*, 4(01), 74–83.
- Wulandari. (2019). *The Influence of Spiritual Intelligence on the Organizational Commitments of Board Executive Santri (BES) Of PPJA*. 1–9.
- Atmaja surya Mulyana, Hardienata Soewarto, Sunaryo Widodo, 2015. The Effect of Organizational Culture, Emotional Intelligence and Training Effectiveness to Organizational Commitment. Indonesia: International Journal of Managerial Studies and Research, 3(4), 40-45.
- Badu, I., Awaluddin, I., & Mas' ud, A. (2019). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *JPEP (Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan)*, 4(1), 99-113.
- Djamarah, S. B., 2008, Psikologi Belajar, Jakarta : Rineka Cipta
- Fitria, A. D., & Mujahid, I. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Di Cv. Kencana Unggul Ngawen Purbayan Baki Sukoharjo* (Doctoral dissertation, IAIN Surakarta).
- Goleman, D. (2000). Working With EmoMartin, A. D. 2000. *Kompetensi Model, Tren Baru Revitalisasi SDM. Jakarta: PT. Refika Aditama. Tional Intellegent. Alih Bahasa Edi Efendi Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.*
- Goleman, Daniel, 2003. Kecerdasan Emosional, terj. T. Hermaya. Cetakan XIII, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. (2007). Social Intelligence. Alih Bahasa: T. Hermaya. Jakarta: Gramedi Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel, 2000, Emotional Intelligence, Cetakan Kesepuluh, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta , 2007, Social Intellegence, Cetakan Kesepuluh, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ghazali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (1999). *Metodologi Penelitian dan Bisnis*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

- Kurniasari, I. C., Thoyib, A., & Rofiaty, R. (2018). Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 352-371.
- Manulang, R. A. (2017). Pengaruh kecerdasan sosial terhadap prestasi belajar siswa di SMK Negeri 2 Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 15(3), 19-22.
- Narimawati, U. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Nasrudin Endin. (2010). Psikologi Manajemen. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Rahim, M., Usman, I., & Puluhalawa, M. (2017, August). Kecerdasan Sosial dan Prestasi Belajar Siswa (Tinjauan dari Perspektif Bimbingan dan Konseling Belajar). In *PROCEEDING SEMINAR DAN LOKAKARYA NASIONAL BIMBINGAN DAN KONSELING 2017* (Vol. 1, pp. 311-320).
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter. (2016). *Manajemen*. Edisi: ke-10, jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Robbins. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, H. (2016). *Metode kualitatif dan kuantitatif*. Cetakan ke-23 Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- SYARIPUDDIN, J. (2017). HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. COCA COLABOTTLING INDONESIA MEDAN. *KUMPULAN JURNAL DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA*, 1(1).
- Widatik, C. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, kecerdasan sosial Terhadap pemahaman Akuntansi. *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*, 12(1).
- Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015
- Zohar, D., & Marshall, I. 2004. *Spiritual Capital: Wealth we can live by*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers Inc.