



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KECERDASAN  
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT ASURANSI ADIRA DINAMIKA**

SKRIPSI

Muhamad Arifuddin

1502025156

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KECERDASAN  
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT ASURANSI ADIRA DINAMIKA**

SKRIPSI

Muhamad Arifuddin

1502025156

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2019

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI ADIRA DINAMIKA”** 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 atau Ijazah 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 penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, .... Agustus 2019

Yang Menyatakan,



Muhamad Arifuddin

NIM :1502025156

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI  
DAN KECERDASAN EMOSIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
ASURANSI ADIRA DINAMIKA**

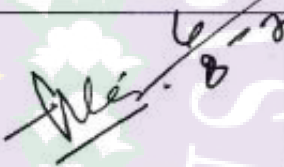
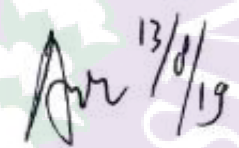
**NAMA** : **MUHAMMAD ARIFUDDIN**

**NIM** : **1502025156**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**

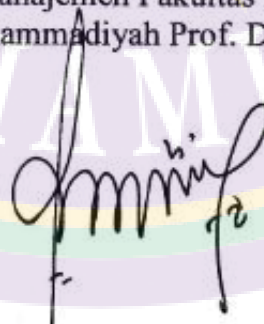
**TAHUN AKADEMIK** : **2019**

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

Pembimbing I	Drs. Achmad H Abubakar M.M	 6-8-2019
Pembimbing II	Adityo Ari Wibowo. S.E., M.M	 13/8/19

**Mengetahui,**

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



Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :  
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KECERDASAN  
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT ASURANSI ADIRA DINAMIKA**

Yang disusun oleh :  
Muhamad Arifuddin  
1502025156

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA  
Pada tanggal : 27 Agustus 2019

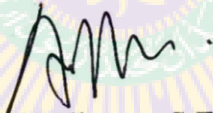
### Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :




(Dr. Nendi Juhandi, S.E, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M.)

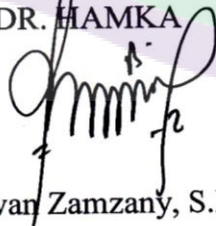
Anggota :



(Drs. Bambang Sumaryanto, S.E., M.M.)

### Mengetahui,

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



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

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



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

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Muhamad Arifuddin  
NIM : 1502025156  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

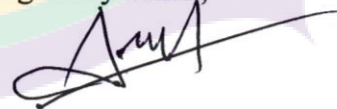
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI ADIRA DINAMIKA”.**

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 atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 05 Agustus 2019  
Yang Menyatakan,



Muhamad Arifuddin

NIM 1502025156

## ABSTRAKSI

**Muhamad Arifuddin(1502025156)**

### **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI ADIRA DINAMIKA**

*Skripsi. Program Studi Manajemen Strata Satu. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.*

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Adira Dinamika.

Dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Tujuan utama dari metode survei adalah untuk mengetahui gambaran umum karakteristik dari populasi. Variabel yang diteliti adalah komitmen organisasi dan kecerdasan emosional sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi yang digunakan pada penelitian ini di PT Asuransi Adira Dinamika sebanyak 85 orang. Dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Jadi, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Asuransi Adira Dinamika sebanyak 85 karyawan. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan analisis koefisien korelasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis statistik deskriptif variabel komitmen organisasi rata-rata skor sebesar 3,89, nilai tertinggi 4,25, dan nilai terendah sebesar 3,45. Variabel kecerdasan emosional rata-rata skor 4,10, nilai tertinggi 4,25 dan nilai terendah sebesar 3,77. Variabel kinerja karyawan rata-rata skor sebesar 4,01, nilai tertinggi 4,25 dan nilai terendah sebesar 3,85.

Pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.0 hasil analisis persamaan regresi linier berganda  $\hat{Y} = 2.330 + 0,290 X_1 + 0,537 X_2$ . Hasil uji asumsi klasik menunjukkan uji normalitas bahwa kesalahan pengganggu terdistribusi normal, uji multikolinieritas pada model regresi tidak terjadi multikolinieritas, uji heteroskedastisitas tidak terjadi heteroskedastisitas, dan pada uji autokorelasi menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi. maka model regresi telah memenuhi *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE).

Nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,548 atau 54,8%. Hal ini menunjukkan bahwa besar kontribusi pengaruh variabel komitmen organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dapat diterangkan oleh model persamaan ini sebesar 54,8% dan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Berdasarkan uji hipotesis Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Kecerdasan emosional ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Komitmen organisasi dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai koefisiensi parsial antara Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Kinerja karyawan (Y) dengan asumsi Kecerdasan emosional ( $X_2$ ) terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan. Nilai koefisiensi parsial antara Kecerdasan emosional ( $X_2$ ) dan Kinerja karyawan (Y) dengan Komitmen organisasi ( $X_1$ ) terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan. Koefisien korelasi berganda antara Komitmen organisasi ( $X_1$ ), Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) dan Kinerja karyawan (Y) berada di interval koefisien (0,80 – 1,000), artinya hubungan antara variabel tersebut sangat kuat.



## **ABSTRACT**

**Muhamad Arifuddin(1502025156)**

### ***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT ASURANSI ADIRA DINAMIKA***

*Essay. Undergraduate Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.*

*Keywords: Organizational Commitment, Emotional Intelligence, and Employee Performance.*

*This study aims to determine how the influence of organizational commitment and emotional intelligence on employee performance at PT Dinamika Adira Asuransi.*

*In this study survey method was used. The main objective of the survey method is to find out a general description of the characteristics of the population. The variables studied were organizational commitment and emotional intelligence as independent variables and employee performance as the dependent variable. The population at PT Dinamika Adira Asuransi is 85 people. And the sample used is a saturated or census sample, where all populations are sampled. So, the samples taken in this study are permanent employees of PT Dinamika Adira Asuransi as many as 85 employees. Processing and data analysis techniques used are data quality test, descriptive statistical analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis and correlation coefficient analysis.*

*The results of this study indicate that the descriptive statistical analysis of Organizational Commitment variables averages a score of 3.89, a maximum value of 4.25 and a minimum of 3.45, a Emotional Intelligence an average score of*

4.10, a maximum value of 4.25 and minimum 3.77, variable Employee Performance average score of 4.01, maximum value of 4.25 and minimum of 3.85.

Data processing using SPSS version 20.0 results of analysis of multiple linear regression equations  $\hat{Y} = 2.330 + 0,290 X_1 + 0,537 X_2$ . The classic assumption test results show a normality test that intruder errors are normally distributed, multicollinearity tests in the regression model do not occur multicollinearity, heteroscedasticity tests do not occur heteroscedasticity, and in the autocorrelation test there is no negative or positive autocorrelation, the regression model meets the Best Linear Unbiased Estimator (BLUE).

Adjusted R2 value is 0,548, meaning that 5.48% of employee job satisfaction variables can be explained by organizational commitment and employee performance variables, while the remaining 54,8% and the remaining 45.2% is influenced by other factors not included in the model.

Based on the hypothesis test Organizational Commitment ( $X_1$ ) partially positive and significant effect on employee performance (Y). Emotional intelligence ( $X_2$ ) partially positive and significant effect on employee performance (Y). Organizational commitment and Emotional Intelligence together (simultaneously) there is a significant influence on Employee Performance.

The value of partial coefficient between Organizational Commitment ( $X_1$ ) and employee performance (Y) with the assumption of emotional intelligence ( $X_2$ ) there is a very strong and significant positive relationship. The value of partial coefficient between emotional intelligence ( $X_2$ ) and employee performance (Y) with organizational commitment ( $X_1$ ) there is a very strong and significant positive relationship. The multiple correlation coefficient between Organizational Commitment ( $X_1$ ), Emotional Intelligence ( $X_2$ ) and Employee Performance (Y) is in the coefficient interval (0.80 - 1,000), meaning that the relationship between these variables is very strong.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Alhamdulillah segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam selalu kita curahkan kepada Rasulullah SAW serta keluarga, sahabat, serafat seluruh umat Rasulullah SAW di muka bumi ini. Tidak lupa penulis ucapkan rasa terima kasih kepada orang tua dan keluarga tercinta yang telah memberikan do'a, kasih sayang, motivasi dan dukungan baik secara moril maupun materil kepada penulis. Berkat rahmat dan karunia Allah SWT penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Asuransi Adira Dinamika”**. Dalam menyusun Skripsi ini, penulis memperoleh bantuan, bimbingan, dan pengarahan oleh berbagai pihak, oleh sebab itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat dan yang penulis banggakan :

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

3. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA .
4. Bapak Dr. Sunarto, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M selaku Dosen Pembimbing I. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Adityo Ari Wibowo, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.
10. Ayah dan Ibu saya H Abdul kodir dan HJ. Omih HM yang selalu memberikan arahan dan semangat kepada penulis selama perkuliahan hingga Skripsi ini terselesaikan.
11. Aji Tri Sugiono, Ahmad Fauzi, Panglilih Mbareb Bayu Aji, Muhamad Dicky Dewanto, Fadillah Muhammad Mudzaki, Prasetyo Adi Nugroho, Iqbal Ramadhan, Abdul Aziz, Muhamad Faqih dan temen seperjuangan

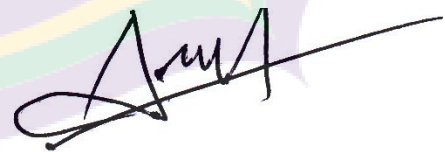
lainnya Prodi Manajemen Angkatan 2015 yang selalu memberikan motivasi, semangat, serta dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

12. Safira Fauzia Ramadhany selaku orang tersayang yang selalu mendukung saya dan memotivasi untuk mengerjakan skripsi.
13. Teman-teman penulis dalam satu dosen pembimbing, terima kasih telah memberikan motivasi dan dukungannya.
14. Teman-teman mahasiswa lainnya yang diluar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dan pertolongan kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini dengan baik dan benar. Berkat bantuan kerja sama dari berbagai pihak tersebut diatas, akhirnya Skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Akhir kata, penulis sampaikan memohon maaf apabila dalam penulisan Skripsi ini masih terdapat kesalahan yang tidak disadari oleh penulis. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat untuk berbagai pihak yang menggunakannya

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, Agustus 2019



Muhamad Arifuddin

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAKSI</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	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 .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu .....	12
2.2 Telaah Pustaka .....	28
2.2.1 Komitmen Organisasi .....	28
2.2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	28
2.2.1.2 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi .....	29
2.2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi .....	31

2.2.1.4	<i>Proses terbentuknya komitmen organisasi</i> .....	32
2.2.1.5	<i>Dampak Komitmen karyawan</i> .....	33
2.2.1.6	<i>Pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasi</i> .....	33
2.2.2	<i>Kecerdasan Emosional</i> .....	34
2.2.2.1	<i>Konsep Kecerdasan emosional</i> .....	34
2.2.2.2	<i>Faktor-faktor Kecerdasan emosional</i> .....	36
2.2.2.3	<i>Dimensi dan Indikator Kecerdasan emosional</i> .....	37
2.2.3	<i>Kinerja Karyawan</i> .....	39
2.2.3.1	<i>Pengertian Kinerja karyawan</i> .....	39
2.2.3.2	<i>Dimensi dan Indikator Kinerja karyawan</i> .....	40
2.2.3.3	<i>Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan</i> .....	42
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i> .....	44
2.3.1	<i>Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan</i> .....	44
2.3.2	<i>Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan</i> .....	45
2.3.3	<i>Pengaruh Komitmen organisasi dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan</i> .....	46
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i> .....	49
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>		
3.1	<i>Metode Penelitian</i> .....	50
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i> .....	51
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i> .....	57
3.3.1	<i>Populasi</i> .....	57
3.3.2	<i>Sampel</i> .....	57
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....	58
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i> .....	58
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....	58
3.4.3	<i>Uji Kualitas Instrumen</i> .....	59
3.4.3.1	<i>Uji validitas</i> .....	59
3.4.3.2	<i>Uji Reliabilitas</i> .....	61
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i> .....	61
3.5.1	<i>Teknik pengolahan</i> .....	61

3.5.2 Analisis Deskriptif.....	62
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	63
3.5.4 Analisis Model Regresi Linier Berganda.....	67
3.5.4.1 Model Regresi Linier Berganda .....	67
3.5.4.2 Analisis Koefisien Korelasi .....	68
3.5.4.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	69
3.5.4.4 Uji Signifikansi Parameter Individual (uji statistic $t$ ) .....	70
3.5.4.5 Uji Serentak (Uji Statistik $F$ ).....	71
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum PT. Asuransi Adira Dinamika .....	72
4.1.1 Sejarah PT.Asuransi Adira Dinamika .....	72
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	73
4.1.3 Nilai-Nilai Perusahaan.....	73
4.1.4 Proposisi Nilai .....	74
4.1.5 Filosofi Layanan.....	75
4.1.6 Struktur Organisasi Perusahaan .....	75
4.1.7 Tugas dan Wewenang .....	76
4.1.8 Produk Perusahaan .....	82
4.1.9 Karakteristik Responden PT. Asuransi Adira Dinamika .....	84
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan .....	86
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	86
4.2.1.1 Uji Validitas .....	86
4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	88
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	89
4.2.2.1 Analisis per Variabel .....	90
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	117
4.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	123
4.3.1 Koefisien Korelasi.....	124
4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	126
4.4 Uji Hipotesis.....	127
4.5 Pembahasan.....	129



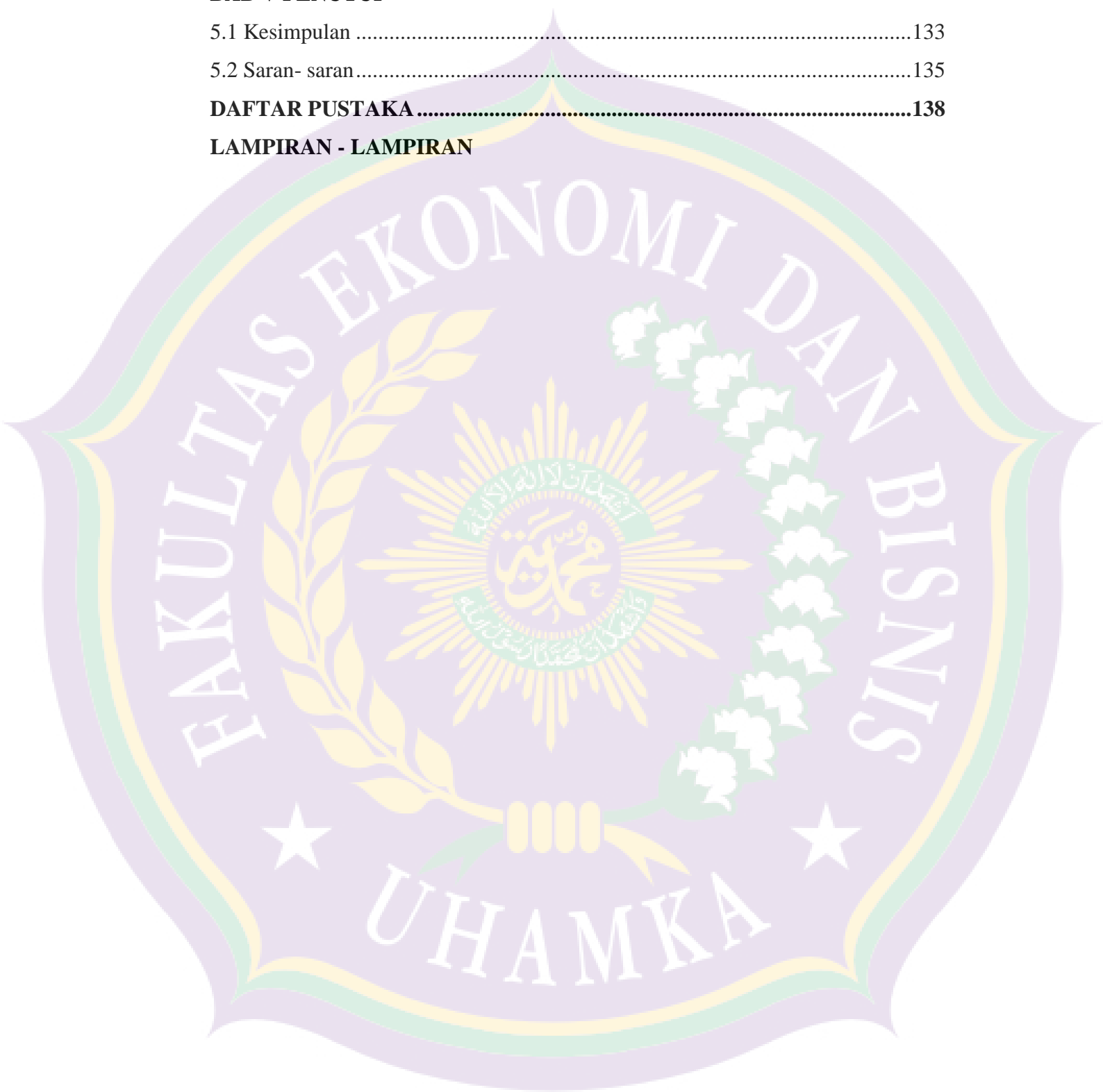
**BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....133

5.2 Saran- saran.....135

**DAFTAR PUSTAKA .....138**

**LAMPIRAN - LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1	Rekapitulasi kehadiran karyawan pada PT Asuransi Adira Dinamika.....	3
2	Indikasi Permasalahan Komitmen Karyawan Berdasarkan Hasil Pra Survey 25 responden yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Asuransi Adira Dinamika .....	6
3	Indikasi Permasalahan Kecerdasan Emosional Berdasarkan Hasil Pra Survey 25 responden yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Asuransi Adira Dinamika.....	7
4	Ringkasan Gambaran Penelitian Terdahulu .....	22
5	Operasional Variabel Komitmen organisasi, Kecerdasan emosional dan Kinerja karyawan .....	53
6	Skor nilai skala Likert.....	59
7	Kriteria presentase tanggapan responden .....	63
8	Pengambilan Keputusan ada tidaknya Autokorelasi.....	67
9	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	69
10	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	84
11	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	85
12	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	86
13	Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	87
14	Uji Validitas Kecerdasan Emosional .....	88
15	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	88
16	Hasil Uji Realibilitas.....	89
17	Hasil Statistik Deskriptif.....	89
18	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan.....	90
19	Saya telah menikmati posisi kerja yang diberikan selama ini .....	91
20	Saya merasa telah menikmati tugas pekerjaan yang diberikan selama ini.....	92
21	Saya merasa telah menjadi bagian dari perusahaan.....	92
22	Saya bersedia menerima segala bentuk pekerjaan supaya tetap bisa bersedia diperusahaan.....	93

23	Saya bersedia mengerjakan pekerjaan dengan baik karena imbalan yang pantas dari perusahaan .....	94
24	Saya bersedia untuk bekerja lembur supaya perusahaan sukses dan mendapatkan keuntungan.....	94
25	Saat ini saya tetap bekerja disini karena memiliki komitmen terhadap perusahaan.....	95
26	Saya merasa memiliki banyak pengalaman sosial selama berada didalam perusahaan.....	96
27	Saya merasa memiliki tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang telah dilakukan.....	96
28	Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ).....	97
29	Saya merasa sudah bisa mengendalikan emosi diri sendiri.....	99
30	Saya mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri sendiri ditempat bekerja .....	99
31	Saya percaya dengan kemampuan diri sendiri dan bisa bersaing dengan rekan kerja.....	100
32	Saya tetap tenang, bahkan dalam situasi yang orang lain sedang marah.....	100
33	Saya mudah beradaptasi dilingkungan baru dan bisa bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.....	101
34	Saya dapat menerima kritik, pendapat dan informasi-informasi baru dari orang lain.....	101
35	Saya senang menghadapi tantangan baru dan tidak mudah cepat puas atas pekerjaan yang dilakukan.....	102
36	Saya tidak mudah menyerah pada saat menjalankan pekerjaan yang sulit.....	103
37	Saya bisa mengetahui dan menerima bagaimana pendapat orang lain terhadap saya.....	103
38	Saya dapat melihat rasa sakit pada orang lain, meskipun mereka tidak membicarakannya.....	104
39	Saya dapat memberikan pendapat kepada orang lain dan menyakinkannya.....	105
40	Saya mampu memotivasi dan mengorganisasi suatu kelompok.....	106
41	Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ).....	107
42	Saya selalu bekerja sama sesuai dengan jumlah yang ditargetkan perusahaan.....	109
43	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan diatas rata-rata karyawan lain.....	109
44	Standar kualitas saya melebihi standar kualitas karyawan lain yang ada.....	110

45	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi.....	111
46	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.....	111
47	Saya tidak pernah menunda dalam menyelesaikan pekerjaan.....	112
48	Saya selalu hadir dan pulang sesuai dengan jam yang telah ditentukan.....	113
49	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.....	113
50	Saya memiliki kemampuan bekerja sama yang baik dengan orang lain.....	114
51	Saya lebih suka menyelesaikan pekerjaan bersama rekan kerja dari pada bekerja sendiri.....	115
52	Variabel Kineja Karyawan (Y).....	115
53	Hasil Uji Normalitas.....	117
54	Hasil Uji Multikolinieritas.....	119
55	Hasil Uji Autokorelasi.....	121
56	Hasil Regresi Linier Berganda.....	123
57	Koefisien Korelasi Parsial.....	124
58	Koefisien Korelasi Parsial.....	125
59	Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	126
60	Hasil Koefisien Determinasi.....	126
61	Hasil Uji Statistik T.....	127
62	Hasil Uji Statistik F.....	129

## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	48
2	Struktur Organisasi PT. Asuransi Adira Dinamika.....	76
3	Grafik Normalitas P-P Plot.....	118
4	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	120

## DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1	Lembar Kuesioner Penelitian .....	1/32
2	Data Kuesioner .....	5/32
3	Output Data SPSS .....	11/32
4	Tabel r (df = 1-90) .....	21/32
5	Tabel t ( df = 81-100).....	24/32
6	Tabel f ( df = 80-100) .....	25/32
7	Formulir Pengajuan judul proposal skripsi.....	26/32
8	Formulir Pengajuan persetujuan judul proposal skripsi.....	27/32
9	Formulir Pengajuan perubahan judul skripsi.....	28/32
10	Surat tugas .....	29/32
11	Catatan Konsultasi Pembimbing I .....	30/32
12	Catatan Konsultasi Pembimbing II.....	31/32
13	Surat Izin Penelitian .....	32/32

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi ini kondisi perekonomian global yang semakin ketat, karena ketegangan perdagangan meningkat yang di sebabkan oleh perang pasar antara China dan Amerika. Ekonomi sejumlah Negara berkembang ikut serta terkena dampaknya, seperti Indonesia terkena efeknya, banyaknya barang buatan dari Negara China yang menguasai pasar barang di Indonesia, sehingga produk-produk dari dalam negeri sendiri kurang diminati oleh masyarakat.

Di zaman modern ini yang seiring semakin cepatnya perubahan pada kondisi perekonomian secara menyeluruh, telah menimbulkan sejumlah perubahan yang tidak bisa ditolerir lagi bagi pelaku bisnis. Perubahan eksternal semestinya juga diikuti oleh perubahan internal organisasi, agar dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam meraih tujuan organisasi yang diinginkan. Jika suatu karyawan dinilai meningkat kinerjanya maka perusahaan akan mengalami kenaikan produktivitas didalamnya sesuai dengan tujuan perusahaan maupun instansi tersebut.

Perkembangan ekonomi yang semakin berkembang membuat persaingan antar perusahaan semakin tinggi. Salah satu kekuatan untuk dapat unggul dalam persaingan ialah kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu, perusahaan dituntut agar lebih selektif dalam memilih karyawan, terutama

yang mampu menunjukkan kinerja baik. Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya menjadi salah satu aset penting di mana sumber daya manusia inilah yang menjadi penggerak dari organisasi itu sendiri untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Keberhasilan pelayanan yang diberikan perusahaan terhadap konsumennya tidak terlepas dari berbagai macam faktor pelayanan karyawan dan berbagai divisi yang ada didalamnya yang bisa disebut dengan organisasi, oleh karena itu, agar terus mengembangkan dirinya dan kelangsungan hidup organisasi, manajemen perusahaan perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini, peningkatan kinerja karyawan yang diinginkan yaitu meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin untuk mencapai suatu keberhasilan kinerja agar tercapainya tujuan dari suatu perusahaan maupun organisasi. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan faktor yang kuat untuk mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari berbagai faktor diantaranya yaitu meliputi komitmen yang kuat antar karyawan dengan perusahaan itu sendiri dan adanya kecerdasan emosional diantara sesama karyawan ataupun pimpinan perusahaan dan karyawan. Menurut Sedarmayanti, (2013:260) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam PT Asuransi Adira Dinamika permasalahan kinerja karyawan memiliki masalah pada kehadiran yang dimana kehadiran karyawan di PT



Asuransi Adira Dinamika memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi, kehadiran karyawan yang menurun akan berdampak kepada kinerja karyawan yang menurun. Adanya karyawan di ruangnya dapat membantu menaikkan kinerja perusahaan karena dampak dari ketidakhadiran karyawan yang tinggi yaitu mengurangnya kepuasan dari pelayanan yang diberikan oleh PT Asuransi Adira Dinamika.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi kehadiran Karyawan Pada PT Asuransi Adira Dinamika**  
**Periode 2016-2018**

<b>Kriteria absensi</b>	<b>Tahun 2016</b>	<b>Tahun 2017</b>	<b>Tahun 2018</b>
Sakit	18	30	35
Izin	39	50	60
Cuti	30	45	49
Alpha	11	19	30
Jumlah hari absen	98	144	174
Kehadiran	252	206	176
Jumlah hari kerja	350	350	350
Jumlah pegawai	108	97	85
persentase	28%	41,14%	49,71%

Sumber : Diolah dari data primer Rekapitulasi Absensi PT. Asuransi Adira Dinamika

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan pada PT Asuransi Adira Dinamika di tahun 2016 yaitu 28% sedangkan pada tahun 2017 meningkat menjadi 41,14% dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2018 sebesar 49,71%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat persentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Berdasarkan observasi awal melalui wawancara dengan HRD Manajer PT Asuransi Adira Dinamika bahwasannya kurangnya ketegasan dan motivasi yang di berikan kepada karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab yang lebih baik.

Kinerja merupakan gambaran nyata yang ditampilkan seorang individu dalam kehidupan kerjanya sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tugas pokok dalam perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Masalah kinerja karyawan ini merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga perlu adanya pengelolaan pegawai dengan optimal agar mendapat hasil kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan. Oleh sebab itu manajemen yang baik harus memperhatikan kinerja karyawannya karena dari kinerja dapat berpengaruh terhadap tujuan dan kemajuan perusahaan.

Dalam ekonomi modern dan zaman milenial ini organisasi dituntut untuk lebih cerdas dalam menangani sumber daya manusia, karena berkembangnya pemikiran-pemikiran baru. Seiring dengan perkembangan waktu dan pertumbuhan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut berbagai pihak untuk terlebih untuk karyawan atau pegawai PT Asuransi Adira Dinamika untuk mempunyai komitmen organisasi yang kuat didalam perusahaan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan masa depan organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih

baik, sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya dan tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik.

Dalam PT Asuransi Adira Dinamika permasalahan komitmen organisasi memiliki masalah pada Keinginan perusahaan untuk memperoleh komitmen karyawan harus diimbangi dengan kesediaan perusahaan untuk memberikan komitmen perusahaan kepada karyawan dalam bentuk kualitas kehidupan kerja. Karena kegagalan dalam menciptakan komitmen karyawan terhadap organisasi berarti sama halnya gagal dalam mempertahankan tenaga profesional potensial untuk tetap tinggal dalam organisasi yang akan menimbulkan biaya tinggi serta keahlian yang ditanam perusahaan melalui siklus pembelajaran yang relatif panjang dan pasti menghabiskan banyak biaya, lenyap dibawa pergi serta dimanfaatkan oleh perusahaan pesaing. Dari alasan yang dimiliki perusahaan terhadap mempertahankan karyawan, masalah tersebut lebih dominan kepada jenis komitmen organisasi yaitu komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). menurut Timothy A. Judge komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan awal yang penting bagi terciptanya kinerja karyawan. Semakin baiknya komitmen organisasi, semakin mudahnya karyawan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 2

**Indikasi Permasalahan Komitmen Karyawan Berdasarkan Hasil Pra *Survey* 25 responden yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Asuransi Adira Dinamika**

No	Indikator Pemasalahan Kompensasi Karyawan	Jumlah Jawaban	Divisi
1	Kurangnya kebutuhan akan ekonomi yang diberikan perusahaan	14/25	IT, Risk & control, dan Human capital.
2	Tidak timbulnya rasa nyaman dalam bekerja	6/25	
3	Kurangnya rasa nyaman terhadap moral atau etis dan budaya organisasi dalam bekerja	5/25	

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2019)

Dari hasil pengamatan dan berdasarkan hasil wawancara langsung yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 2 – 4 April 2019 terkait pemberian komitmen organisasi di PT Asuransi Adira Dinamika, dengan mewawancarai 25 orang dari divisi IT, Risk & Control dan Human Capital maka diperoleh hasil wawancara bahwa mayoritas karyawan memiliki kesamaan jawaban terkait komitmen organisasi pada perusahaan tersebut memiliki beberapa masalah yang disimpulkan dalam tabel diatas.

Di dalam dunia kerja, salah satu bagian penting pada sumber daya manusia yang benar-benar harus diperhatikan ialah kecerdasan emosional. Persaingan bisnis atau persaingan ekonomi di era modern, pasti dapat dilihat dari seberapa baik kecerdasan emosional yang dimiliki oleh sumber daya manusia pada perusahaan tersebut, karena kualitas perusahaan ditentukan oleh seberapa baik kualitas sumber daya manusia melalui kecerdasan emosional. Meyer dan salovey

(2013), mereka menyatakan bahwa Kecerdasan emosional sebagai salah satu bentuk kecerdasan sosial yang meliputi kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri serta orang lain, merasakan perbedaannya dan menggunakan informasi ini sebagai tuntunan dalam berpikir dan mengambil tindakan. Dalam PT Asuransi Adira Dinamika permasalahan kecerdasan emosional memiliki masalah pada tingkat emosi karyawan, yang dimana adanya karyawan yang sulit mengatur dan mengelola emosi yang tinggi, sehingga berpengaruh terhadap lingkungan tempat karyawan itu bekerja dan bisa membuat menurunnya kinerja karyawan.

**Tabel 3**

**Indikasi Permasalahan Kecerdasan Emosional Berdasarkan Hasil Pra Survey 25 responden yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Asuransi Adira Dinamika.**

No	Indikator Permasalahan Lingkungan Kerja	Jumlah Jawaban	Divisi
1	Tidak bisa mengelola dan mengendalikan emosi diri sendiri	12/25	Finance & AOC, Investment, Digital bisnis dan Syariah
2	Miskomunikasi antara sesama karyawan	7/25	
3	Koordinasi sesama karyawan yang masih kurang baik	6/25	

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2019)

Dari hasil pengamatan dan berdasarkan hasil wawancara langsung yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 2 – 4 April 2019 terkait kecerdasan emosional di PT Asuransi Adira Dinamika, dengan mewawancarai 25 orang dari divisi Finance & AOC, Investment, Digital bisnis dan Syariah maka diperoleh

hasil wawancara bahwa mayoritas karyawan memiliki kesamaan jawaban terkait kondisi kecerdasan emosional pada perusahaan tersebut memiliki beberapa masalah yang disimpulkan dalam tabel diatas. Hal ini dapat dibuktikan dari banyaknya karyawan yang sulit menahan atau mengendalikan emosi diri sendiri pada saat bekerja, serta dari sisi ketenagakerjaannya yang masih kurang baik yakni terkait komunikasi antar karyawan dengan atasan ataupun sesama karyawan itu sendiri dan serta kurangnya koordinasi yang baik antar divisi. Dimana beberapa hal tersebut menjadi bukti bahwa terdapat permasalahan dalam kecerdasan emosional di perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan latar belakang ingin mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kecerdasan emosional yang dilakukan pada PT Asuransi Adira Dinamika terhadap kinerja karyawan, maka penulis memberikan judul penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Adira Dinamika”**.

## **1.2 Permasalahan**

### ***1.2.1 Identifikasi Masalah***

Sebelum melakukan penelitian terkait dengan komitmen organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Adira Dinamika, kegiatan diawali dengan mengidentifikasi masalah terlebih dahulu di lingkungan PT Asuransi Adira Dinamika, yaitu:

1. Bagaimanakah Komitmen Organisasi karyawan di PT Asuransi Adira Dinamika?

2. Bagaimanakah Kecerdasan Emosional karyawan di PT Asuransi Adira Dinamika?
3. Bagaimanakah Kinerja Karyawan di PT Asuransi Adira Dinamika?
4. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi karyawan terhadap Kinerja karyawan di PT Asuransi Adira Dinamika?
5. Adakah pengaruh Kecerdasan Emosional karyawan terhadap Kinerja karyawan di PT Asuransi Adira Dinamika?
6. Adakah pengaruh Komitmen Organisasi karyawan dan Kecerdasan Emosional karyawan terhadap Kinerja karyawan di PT Asuransi Adira Dinamika?

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Penulis dalam hal ini membatasi masalah kinerja yang berhubungan dengan komitmen organisasi dan kecerdasan emosional, sehingga hanya sekitar pengaruh komitmen organisasi dan pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja PT Asuransi Adira Dinamika.

Maka dalam penelitian ini hanya membahas masalah variabel bebas (*Independent*) yaitu variabel yang mempengaruhi yaitu Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) serta variabel terikat (*Dependent*), variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan dengan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah

“Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Adira Dinamika”.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan mengenai sasaran, maka peneliti harus mempunyai tujuan. Adapun tujuan dari penelitian mengadakan penelitian ini antara lain adalah :

1. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi karyawan di PT Asuransi Adira Dinamika.
2. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional karyawan di PT Asuransi Adira Dinamika.
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan di PT Asuransi Adira Dinamika.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Asuransi Adira Dinamika.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Asuransi Adira Dinamika.
6. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi karyawan dan Kecerdasan Emosional karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Asuransi Adira Dinamika.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka peneliti menetapkan manfaat adalah sebagai berikut :



## 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan khususnya bagi ilmu pengetahuan dibidang sosial yakni Manajemen untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat digunakan sebagai pedoman pustaka untuk penelitian lebih lanjut.

## 2. Manfaat Praktisi

### 1) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tempat untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah dipaham kedalam kehidupan sehari-hari.

### 2) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya dan diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap bidang manajemen sumber daya manusia sehingga ilmu-ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia akan terus berkembang.

### 3) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat Untuk dijadikan bahan evaluasi perusahaan dalam menentukan ide baru di bidang sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitasnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan kecerdasan emosional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2011). *“The Measurement and Antecedents of Effective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”*. *Journal of Occupational Psychology*.
- Asmadi, D., Syairudin, B., & Widodo, E. (2015). “Kontribusi Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional”. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XXII, ISBN* (pp. 978-602).
- Baisary, R. P. (2013). “Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Tengah”. *Katalogis*, 1(1).
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Erlangga.
- Bernardin and Russel, (1993). *“Human Resouce Management”*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Boyatzis, R. E & Ron, S. (2013). *“Unleashing the Power of Self Directed Learning, Case Western Reserve University”*. USA: Cleveland, Ohio
- Boyatzis, R., Goleman, D & Rhee, K. (2013). *“Clustering Competence In Emotional Intelligence: Insights From The Emotional Competence Inventory (ECI). In R. Bar-On and J.D.A”. Parker (Eds.), Handbook of emotional intelligence. San Francisco: Jossey-Bass.*
- Christina T.S, (2014). “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT”. *Media Riset Akuntansi*, volume 2 No.1
- Dhani, P., & Sharma, T. (2017). *“Effect of Emotional Intelligence on Job Performance of IT employees”*: A gender study. *Procedia computer science*, 122, 180-185.
- Duwit, F. (2015). “Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4).
- Efendi, V.A. & Sutanto, E.M. (2013). “Pengaruh Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di Universitas Kristen Petra”. *AGORA*, 1(1).

- Fitriastuti, T. (2014). "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2).
- Ghozali, I. (2016). "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. (8th ed)*". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2013). "*Emotional intelligence issues in paradigm building*". In Cherniss, C & Goleman, D., *The Emotionally Intelligence Workplace*, San Francisco, CA: Jossey Pass.
- \_\_\_\_\_. (2009). "*Emotional intelligence. New York: Bantam Books*".
- \_\_\_\_\_. *Working with emotional intelligence*, New York: Bantam; 1998.
- Griffin, Faustino Cardoso. (2013). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta : Andi Offset. 15.
- Gujarati, Damodar. (2013). "*Ekonometrika Dasar. (Edisi Keenam)*", Jakarta : Erlangga. 96
- Ibrahim, I. (2014). "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Oganizational Citizenship Behaviord* Dan Dampaknya Pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura & Rumah Sakit Undata Palu". *Katalogis*, 1(1).
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). "*Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*". Yogyakarta: BPFE.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). "*Perilaku Organisasi*". Edisi 9. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Luthans, F. (2013). "*Perilaku Organisasi*". Edisi 10. Andi, Yogyakarta. 148-259.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013) "*Evaluasi Kinerja SDM*". Penerbit Refika Aditama, Bandung. 61
- \_\_\_\_\_.(2013). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". (Cetakan Kesebelas). Jakarta : PT Remaja Rosda Karya : Bandung. 67-68
- Mathis, Robert L, John H, Jackson. (2013). "*Human Resource Management*". (Edisi Kesepuluh). Jakarta : Salemba Empat. 122
- \_\_\_\_\_. (2013). "*Manajemen Sumber Daya Manusia. (Bisnis, Manajemen, Keuangan, dan SDM)*". (Edisi Sembilan). Jakarta : Salemba Empat.
- McClellan, David . (2008). "Teori Motivasi McClellan & Teori Dua Faktor Hezberg"<http://kuliahkommunikasi.blogspot.com/2008/11/teori-motivasi-mcclelland-teoridua.html>, Diakses tanggal 12 April 2010.

- Meyer, J.D. & Salovey, P. *What is emotional intelligence? In P. Salovey & D.J. Sluyter (Eds.), Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications: New York: Basic Books.* 2014: 3-31.
- Miner, John B. (1998). *“Organizational Behavior, Performance dan Productivity, State University New York at Bufflo”*.
- Noor, Z. A. (2018). “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”. *EKUITAS: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 16(4), 473-486.
- Pastor, I. (2014). *“Leadership and emotional intelligence: the effect on performance and attitude”*. *Procedia Economics and Finance*, 15, 985-992.
- Priyono (2016). *“Metode penelitian Kuantitatif”*. Edisi Revisi. Surabaya: Zifatama Publishing. 66
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2016). “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang)”. *Serat Acitya*, 4(3), 56.
- Rivai, V. (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Penerbit PT. Grafindo Persada, Jakarta. 63-67. 68
- Robbins P. S. 2013. *“Perilaku Organisasi”* Jilid 1, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta. 100
- Robbins, P. S., and J, Timothy A., 2008, *“Perilaku Organisasi”*. *Buku 1. Edisi 12*, Salemba Empat, Jakarta. 100
- Salovey, P., & Meyer, J. D. (2008). *“Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality”*, 9(3).
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., & Golden, C. J. (2010). *“Development And Validation Of A Measure Of Emotional Intelligence”*. *Personality and Individual Differences*.
- Sedarmayanti. (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Negeri Sipil”*. Bandung: PT Refika Aditama. 260
- Shooshtarian, Z., Ameli, F., & Amini Lari, M. (2013). *“The Effect Of Labor's Emotional Intelligence On Their Job Satisfaction, Job Performance And Commitment”*. *Iranian Journal of Management Studies*, 6(1).
- Sopiah (2013). *“Perilaku Organisasi”*. Yogyakarta : Andi. 161-166.

Steers,R.M.,(2008). “*Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*”, *Administrative Science Quaterly*, Vol. 22.

Sugiyono. (2014). “*Memahami Penelitian Kuantitatif*” . Bandung : Alfabeta. 58-59. 123-248

\_\_\_\_\_. (2015). “*Metode Penelitian Bisnis*” . Bandung : Alfabeta 93

\_\_\_\_\_. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. (2013). “*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*”. Bandung :Alfabeta. 215

\_\_\_\_\_. (2014). “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*”. Bandung: Alfabeta. 5-11.

Suhaimir E., Malvengkan H., & Siahaan E. (2014) “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Kantor PUSAT Operasional (KPO) PT. Bank Aceh Banda Aceh”.

Tim Penyusun. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta : PT Gramedia.

Uma, S. (2013). “*Metode Penelitian untuk Bisnis*”, *Edisi 4, Buku 1*. Jakarta : Salemba Empat

Umi Narimawati. (2012). *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi*. Jakarta:Genesis.42

Wibowo. (2015). “*Perilaku dalam Organisasi*”. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

<https://asuransiadira.com/about-tag/1-profil-perusahaan>