

**PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN KECERDASAN SPIRITUAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

(Studi pada karyawan Universitas Ahmad Dahlan)

Yuli Jayanti

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, 55183

Phone/Fax : 0274 387656/0274 387656

yulijayanti98@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of emotional and spiritual intelligence on employee performance with a commitment as an intervening variable. The subject in this study was permanent employee Ahmad Dahlan University. In this study, sample of 195 respondents were selected using non probability sampling by determining the sample using the method of saturation, Analysis tool used in this study is the AMOS.

Based on the analysis that have been made the results are the emotional intelligent does not affect organizational commitment, spiritual intelligence has a positive and significant effect on organizational commitment, emotional intelligent has a positive and significant effect on performance, spiritual intelligence has a positive and significant effect on performance, organizational commitment is not significantly moderated effect emotional intelligent of performance, organizational commitment is not significantly moderated effect spiritual intelligent of performance.

Keywords : Emotional Intelligent, spiritual intelligent, , organizational commitment, performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) di era globalisasi seperti sekarang ini merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh sebab itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, agar dapat memberikan *added value* bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, dibutuhkan SDM yang terampil dan handal di bidangnya. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan meningkatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Universitas Ahmad Dahlan adalah Perguruan Tinggi Muhammadiyah Yogyakarta dengan visi menjadi Perguruan tinggi yang diakui secara internasional dan dijiwai nilai-nilai Islam. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh kampus pun didukung dengan kultur atau budaya kota pendidikan Yogyakarta yang kondusif untuk meningkatkan kualitas minat belajar mahasiswanya.

Namun, berdasarkan pengamatan penulis dilapangan masih terjadi permasalahan yaitu kinerja bagian tata usaha belum sesuai dengan apa yang diinginkan. Hal ini dapat diketahui dari hasil observasi penulis dengan beberapa orang karyawan, 1) kurangnya sikap profesionalisme dalam bekerja, 2) kurang disiplin waktu dalam bekerja, 3) keramahan yang dirasakan masih kurang.

Menurut Mangkunegara (2007) terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia, diantaranya: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreativitas, dan kecerdasan spiritual. Sebagian besar SDM di negara berkembang termasuk Indonesia masih memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik, hal inilah yang menjadi salah satu penyebab lemahnya kualitas SDM di Indonesia.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan mempunyai kemampuan dalam menyikapi segala kondisi yang dihadapi organisasi sehingga mampu memberikan yang terbaik untuk organisasi tersebut dan mampu membuat organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Baik atau buruknya kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, akan tetapi juga dilihat dari kemampuan dalam menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membangun hubungan dengan orang lain.

Melalui kecerdasan emosional inilah seorang karyawan belajar untuk bisa mengelola perasaannya sehingga dapat mengekspresikannya secara tegas dan efektif. Para karyawan tata usaha dalam pekerjaannya sehari-hari hampir selalu melibatkan emosi dan perasaan, sehingga karyawan tata usaha dituntut untuk memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Secara khusus organisasi membutuhkan kecerdasan emosi yang tinggi karena mereka mewakili organisasi untuk berinteraksi dengan banyak orang baik didalam maupun diluar organisasi.

Selain kecerdasan emosi, ada kecerdasan lain yang memiliki peranan penting yang mendukung kesuksesan seseorang dalam bekerja diantaranya yaitu

kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual sendiri mengharuskan seseorang untuk berfikir secara kreatif, berwawasan jauh, dan membuat atau bahkan mengubah aturan.

Selain kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Komitmen Organisasi, Komitmen Organisasi merupakan identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen akan melihat dirinya sebagai anggota yang sejati di perusahaan tersebut. Sebaliknya orang yang kurang berkomitmen dalam sebuah perusahaan akan lebih cenderung melihat dirinya sebagai orang luar, lebih mengekspresikan ketidakpuasan dan tidak melihat dirinya sebagai anggota organisasi dalam jangka waktu yang panjang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan hasil penerapan pekerjaan baik itu secara kuantitas dan kualitas dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab setiap karyawan. Menurut Robbins (2010) kinerja merupakan prestasi atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama rentang waktu tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Sedangkan menurut Anoraga (2006) kinerja menggambarkan prestasi atau hasil kerja yang diperlihatkan oleh individu atau kelompok maupun organisasi sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan.

Komitmen Organisasi

Robbins (2008) komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi itu. Menurut Robbins (2008) bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu : *Komitmen Afektif* , *Komitmen Normatif*, dan *Komitmen Berkelanjutan*.

Armstrong (2014) menyebutkan bahwa komitmen adalah sebagai salah satu bentuk dari loyalitas yang diberikan individu terhadap organisasi, yang dalam waktu lama akan menghasilkan *organizational citizenship* yakni perilaku yang bermanfaat pada organisasi tanpa harus dituntut oleh deskripsi pekerjaan maupun perintah dari atasan.

Kecerdasan Emosi

Menurut Goleman (2015) kecerdasan emosi merupakan kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Biasanya emosi adalah reaksi rangsangan yang berasal dari luar dan dalam diri seseorang misalnya emosi gembira bisa mendorong perubahan suasana hati seseorang, sehingga secara fisiologi terlihat tertawa sedangkan emosi sedih bisa mendorong seseorang untuk berperilaku menangis.

Menurut Patton (2002) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga dapat membantu perkembangan emosi dan intelektual

Kecerdasan Spiritual

Menurut Zohar dan Marshall(2007),kecerdasan spiritual adalah kemampuan internal bawaan otak dan jiwa manusia yang sumber terdalamnya adalah inti alam semesta sendiri, yang memungkinkan otak untuk menemukan dan menggunakan makna dalam memecahkan persoalan. Kecerdasan yang memberikan makna,yang melakukan *kontektualisasi*,dan bersifat *transformatife*. Mereka mengutarakan bahwa kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya. Dan kecerdasan ini digunakan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain (Zohar dan Marshall,2007).

Menurut Agustin (2008) mendefinisikan kecerdasan spiritual adalah kemampuan memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja dan komitmen organisasi

Kecerdasan emosi yang baik dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengetahui kualitas mereka. Mengetahui apa kelemahan dan kekuatan mereka, dapat membuat keputusan dengan tepat dan mengelola strategi dalam mencapai tujuan, serta mampu bertahan dan pulih dari tekanan emosional (frustrasi) dan kegagalan. Sehingga dengan tingkat kecerdasan emosi yang baik akan membuat karyawan berperilaku profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kecerdasan emosional sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kesuksesan dan kinerja seseorang, hingga saat ini masih menjadi topik menarik dalam beberapa penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Suhartini dan Nur Anisa (2017) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit daerah Labuang Baji Makassar. Lalu, peneliti Ibrahim (2013) menunjukkan bahwa ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Peneliti MaryamVahidi dkk (2016) melakukan penelitian terhadap perawat di barat laut iran yang hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional perawat dan persepsi mereka tentang kinerja. Peneliti Irma Mulyasari (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kecerdasan emosional dapat dicapai apabila karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola emosi diri (pribadi) maupun dalam berhubungan dengan orang lain. Semakin tinggi kecerdasan emosional, diharapkan segala permasalahan yang

berkaitan dengan pelayanan dapat teratasi dengan baik, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja. Menurut Noe et. al, (2004), komitmen organisasi adalah melihat pada tahap seseorang karyawan menghubungkan diri mereka dengan organisasinya. karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melihat organisasi sebagai bagian yang penting dalam kehidupannya. karyawan akan setia pada organisasi, mengikuti kehendak dan dipengaruhi oleh kecerdasan emosi individu. Untuk karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah mereka akan memiliki kesetiaan yang rendah juga terhadap organisasinya. Maka karyawan akan sulit untuk diberikan motivasi karena mempunyai kecerdasan emosi yang rendah Studi lain juga mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Christien A. Karambut dan Eka Afnan T. Noormijati 2012). Peneliti Zahra Teherinejad dkk (2017), juga menemukan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosi dan komitmen organisasi di antara perawat iran. Kemudian Siswoyo Haryono dan Febry rosady (2017) melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Berau) dan menyatakan bahwa ada hubungan antara kecerdasan emosi dan komitmen organisasi. H1 : Kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja. H2: Kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja dan Komitmen Organisasi

kecerdasan spiritual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dan kecerdasan spiritual yang rendah yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Amirkhani dan Yosefi (2015) dimana dari hasil penelitiannya disebutkan bahwa komponen kecerdasan spiritual memiliki dampak langsung terhadap kinerja perusahaan, yaitu dengan meningkatkan satu faktor, faktor lain meningkat dan akhirnya menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dan komponennya memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Tingkat kecerdasan spiritual yang baik akan sangat memengaruhi kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual akan mengambil setiap tindakan secara terbuka, jujur, dan fokus pada kontribusi.

Penelitian Eka Suhartini dan Nur Anisa (2017) yang dilakukan di rumah sakit daerah Labuang Baji Makassar menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Labuang Baji Makassar. Peneliti Anita Abdul Rani dkk (2013) yang dilakukan di Rumah Sakit Pemerintah di Pantai Timur Malaysia ditemukan bahwa ada hubungan antara kecerdasan spiritual dan kinerja. Sulastri Dkk (2016) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa Kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti lain seperti Shysilia Rennarda Sumual Dkk (2019), Nadia Abida Mufita Sani Dkk (2019) menyatakan dalam penelitian mereka bahwa kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Komitmen Organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi akan melakukan lebih banyak dalam hal pekerjaan mereka. Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan Spiritual dan kinerja, dalam arti lain ketika karyawan menerapkan kecerdasan Spiritual dalam pekerjaan mereka maka kinerjanya diharapkan juga akan meningkat. H3: Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja. H4: Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang cukup tinggi akan cenderung memiliki ikatan emosional yang tinggi dengan merasa menjadi bagian dari organisasi, selain itu seseorang itu akan memiliki kemauan yang tinggi juga untuk tetap bertahan ketika menghadapi suatu kondisi yang sulit di dalam organisasi. Sehingga seseorang tersebut akan melakukan berbagai upaya demi mengoptimalkan kinerja organisasi, maka hal ini akan sejalan dengan produktivitas yang dihasilkan. Peneliti Dwi Ariyanto dan Rahayu Triastity (2011) melakukan Penelitian di Rumah Sakit Rahayu Panti Purwodadi di Kecamatan Purwodadi Grobogan dengan responden sebanyak 130 orang.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja perawat Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi di Kecamatan Purwodadi. Lau et al., (2017) juga menjabarkan bahwa komitmen karyawan yang tinggi didalam suatu organisasi akan mampu memberi dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja

karyawan khususnya komitmen yang bersifat afektif. Dinc (2017) juga menyatakan bahwa komponen komitmen organisasi secara afektif akan mampu menghasilkan karyawan dengan kinerja tinggi karena merasa terikat dengan perusahaan. Hal ini juga sesuai dengan peneliti Destria Efliani Dkk (2015), Zulfa Fitriana Dkk (2013), Dian Kristianto (2011), yang menemukan ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan, jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. H5: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening*

Seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik, kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas. Kondisi ini diartikan bahwa seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal didalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan Tata Usaha sangat membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena dalam lingkungan kerjanya mereka akan berinteraksi dengan orang banyak.

Penelitian yang dilakukan Syamsul Arifin, Dewi Prihatini, Wiji Utami (2014) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat PT Nusantara Medika Utama

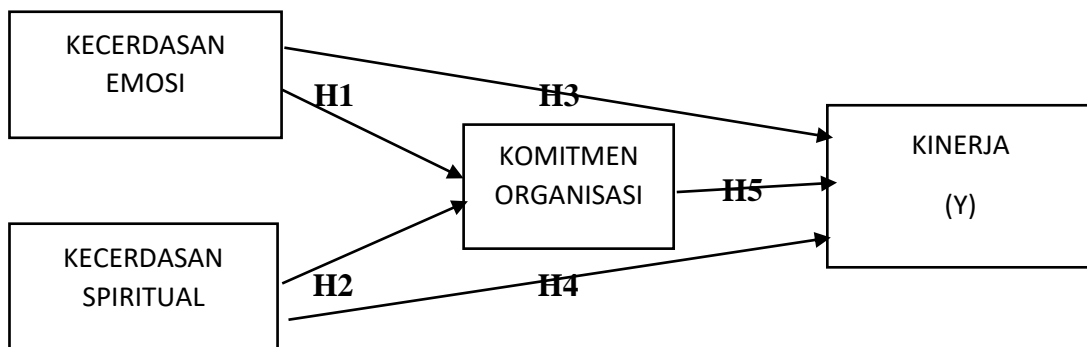
Rumah Sakit Perkebunan Jember, Metode analisis penelitian ini adalah Path analysis atau analisis jalur dan alat hitung yang digunakan yaitu SPSS yang hasilnya adalah kecerdasan emosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Lalu peneliti Sumardi Dkk (2019) yang dilakukan di PT. Suara Merdeka Press Semarang yang dengan jumlah responden 267 orang menyatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. H6: Kecerdasan Emosi berpengaruh terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

Pengaruh Kecerdasan spiritual terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening*

Seseorang yang memiliki Kecerdasan Spiritual yang tinggi cenderung akan lebih menjadi seorang pemimpin yang penuh dengan pengabdian, bertanggung jawab untuk membawakan visi dan nilai yang lebih tinggi dan bisa memberikan inspirasi kepada orang lain. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan Syamsul Arifin, Dewi Prihatini, Wiji Utami (2014) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat PT Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan Jember, Metode analisis penelitian ini adalah Path analysis atau analisis jalur dan alat hitung yang digunakan yaitu SPSS yang hasilnya adalah kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

Peneliti Siswoyo Haryono dan Febry Rosady (2017) juga melakukan penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja perawat temporer dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Teknik analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* yang hasilnya adalah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja akan tetapi harus melalui komitmen organisasi. H7: Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

MODEL PENELITIAN



METODE PENELITIAN

Objek dan Subjek Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) objek penelitian adalah suatu atribut atau penelitian seseorang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang sudah ditentukan peneliti untuk dipelajari dan kemudian peneliti menarik

kesimpulan. Dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti di Universitas Ahmad Dahlan.

Subjek penelitian menurut Sekaran (2017) adalah satu dari bagian ataupun dari anggota dalam sampel, sedangkan elemen adalah satu dari bagian ataupun dari anggota populasi. Dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti karyawan tetap yang bekerja di Universitas Ahmad Dahlan.

Jenis Data

Dalam sebuah penelitian, data memiliki peran penting yaitu sebagai alat pembuktian hipotesis serta pencapaian tujuan penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sekaran (2017) data primer adalah data yang dikumpulkan dengan cara langsung melalui sumber data dengan berbicara, mengamati peristiwa, orang dan objek ataupun melalui menyebarkan kuisioner.

Kuisioner adalah daftar pertanyaan tertulis dimana responden akan mencatat jawaban mereka, kuisioner secara umum didesain untuk mengumpulkan banyak data kuantitatif. kuisioner dapat diberikan secara personal dikirimkan kepada responden atau didistribusikan secara elektronik. (Sekaran, 2017).

Analisis Data

Untuk menganalisis data digunakan SEM atau Struktur Equation Modeling yang dioperasikan melalui program AMOS. SEM merupakan suatu teknik modeling stastistika yang telah digunakan secara luas dalam ilmu perilaku

(behavior science) yang memungkinkan pengujian suatu rangkaian hubungan yang relative kompleks.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Kecerdasan Emosi

Tabel 4.5
Uji CFA Eksogen

			Estimate
X1.6	<---	KE	,515
X1.5	<---	KE	,513
X1.4	<---	KE	,520
X1.3	<---	KE	,599
X1.2	<---	KE	,714
X1.1	<---	KE	,872

Kecerdasan Spiritual

Table 4.6
Uji CFA Eksogen

			Estimate
X2.7	<---	KS	,624
X2.6	<---	KS	,549
X2.5	<---	KS	,567
X2.4	<---	KS	,714
X2.3	<---	KS	,660
X2.2	<---	KS	,510
X2.1	<---	KS	,537

Komitmen Organisasi

Tabel 4.7
Uji CFA Endogen

			Estimate
Y1.10	<---	KO	,611
Y1.9	<---	KO	,542
Y1.8	<---	KO	,530
Y1.7	<---	KO	,552
Y1.6	<---	KO	,599
Y1.5	<---	KO	,504
Y1.4	<---	KO	,704
Y1.3	<---	KO	,700
Y1.2	<---	KO	,669
Y1.1	<---	KO	,680

Kinerja

Tabel 4.8 Uji CFA Endogen

			Estimate
Y2.13	<---	K	,762
Y2.12	<---	K	,525
Y2.11	<---	K	,506
Y2.10	<---	K	,713
Y2.9	<---	K	,632
Y2.8	<---	K	,654
Y2.7	<---	K	,695
Y2.6	<---	K	,666
Y2.5	<---	K	,607
Y2.4	<---	K	,517
Y2.3	<---	K	,581
Y2.2	<---	K	,637
Y2.1	<---	K	,649

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada *faktor loading*, bahwa *faktor loading* pada setiap variabel sudah memenuhi kriteria yaitu $>0,5$ dan hasil uji menunjukkan seluruh indikator variabel di atas dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	CR $\geq 0,7$	Keterangan
Kecerdasan Emosi	0,9260	Reliabel
Kecerdasan Spritual	0,9215	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,9469	Reliabel
Kinerja	0,9649	Reliabel

Dari data di atas hasil uji reliabilitas data murni untuk 3 variabel pertanyaan dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$ Ghozali (2017).

3. Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 4.1 kuesioner kecerdasan emosi

No Item	Indikator Kecerdasan Emosi	Mean	Kategori
KE1	Saya mengetahui kelebihan dan kekurangan yang ada pada diri saya ketika sedang menghadapi masalah	4.30	Sangat tinggi
KE2	Saya dapat mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun	4.23	Sangat tinggi
KE3	Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk maju kepada diri saya sendiri	4.22	Sangat tinggi
KE4	Saat sedang mengalami stress, saya mengalihkannya dengan hal-hal positif	4.31	Sangat tinggi
KE5	Saya bias merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, seperti kesedihan dan kebahagiaan	4.52	Sangat tinggi
KE6	Saya mudah untuk beradaptasi dengan orang lain, bahkan pada orang yang baru saya kenal	4.53	Sangat tinggi
Rata-rata total		4,34	Sangat tinggi

Dari Tabel 4.1 diatas diperoleh rata-rata poin skala untuk keseluruhan indikator dari Kecerdasan Emosi sebesar 4,34 yang masuk dalam kategori sangat baik.

Table 4.2
Kuesioner Kecerdasan Spiritual

No Item	Indikator Kecerdasan Spiritual	Mean	Kategori
KS1	Saya mampu menelaraskan antara perkataan dan perbuatan yang saya lakukan	4.20	Sangat tinggi
KS2	Saya melatih diri untuk melihat sesuatu dengan mata hati	4.10	Baik
KS3	Saya berfikir untuk tidak merugikan orang lain mapun diri saya pribadi	4.28	Sangat tinggi
KS4	Saya berfikir positif dalam menghadapi berbagai persoalan hidup yang saya alami	4.24	Sangat tinggi
KS5	Saya mempunyai kemampuan berkomunikasi dan beradaptasi dengan baik	4.10	Baik
KS6	Saya merasa menjadi bagian dari komunitas tempat saya tinggal	4.05	Baik
KS7	Saya memiliki tujuan dan sasaran untuk hidup saya	4.18	Baik
Rata-rata		4,16	Baik

Dari tabel 4.2 diatas diperoleh rata-rata poin skala untuk keseluruhan indikator dari Kecerdasan Spiritual sebesar 4,16 dan masuk dalam kategori baik.

Tabel 4.3
Kuesioner Komitmen Organisasi

No Item	Indikator Komitmen Organisasi	Mean	kategori
KO1	Saya menerahkan seluruh kemampuan saya untuk organisasi tempat saya bekerja	4.10	Baikk
KO2	Saya berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi tempat saya bekerja	4.12	Baik
KO3	Saya merasa sudah menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja	4.22	Sangat tinggi
KO4	Hingga saat ini saya selalu merasa terikat secara emosional dengan organisasi tempat saya bekerja	4.05	Baik
KO5	Saya menerima hamper semua jenis pekerjaan untuk terus bekerja diorganisasi ini	4.06	Baik
KO6	Organisasi ini memiliki arti yang sangat penting bagi saya	4.15	Baik
KO7	Saya berbicara kepada teman-teman saya bahwa organisasi ini sebagai tempat yang bagus untuk bekerja	4.07	Baik
KO8	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini	4.25	Sangat tinggi
KO9	Ini adalah yang terbaik dari semua organisasi yang memungkinkan untuk bekerja	4.00	Baik
K10	Saya memilih dengan penuh kesadaran untuk tetap bertahan pada organisasi ini karena menjadi sebuah keharusan	4.04	Baik
Rata-rata		4,10	Baik

Berdasarkan hasil analisis deskriptif seperti pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 4,10 dan masuk dalam kategori baik.

Tabel 4.4
Kuesioner Kinerja

No Item	Indikator Kinerja	Mean	Kategori
K1	Saya mampu dan paham atas pekerjaan yang saya lakukan	4.21	Sangat tinggi
K2	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan	4.17	Baik
K3	Saya tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan	3.97	Baik
K4	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin	4.06	Baik
K5	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya	4.15	Baik
K6	Saya selalu terbuka menerima pendapat orang lain	4.16	Baik
K7	Saya selalu berusaha untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya	4.15	Baik
K8	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	4.05	Baik
K9	Saya berusaha mencari peluang untung meningkatkan kinerja saya	4.06	Baik
K10	Saya mampu menjalin hubungan yang baik sesama rekan kerja untuk memperluas wawasan	4.15	Baik
K11	Saya memiliki tim kerja yang saling mendukung	4.10	Baik
K12	Saya memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan secara keseluruhan	4.02	Baik
K13	Saya berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja	4.18	Baik
Rata-rata		4,11	Baik

Berdasarkan hasil analisis deskriptif seperti pada tabel 4.4 diatas menunjukkan rata-rata penilaian responden terhadap kinerja sebesar 4,11 dan masuk dalam kategori baik.

Hasil Uji Penelitian (Uji Hipotesis)

1. Pembahasan Model Berdasarkan Teori

Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas konsep analisis data yang telah dijabarkan pada Bab II. Secara umum model tersebut terdiri dari dua variabel independent (eksogen) yaitu kecerdasan emosi dan kecerdasan

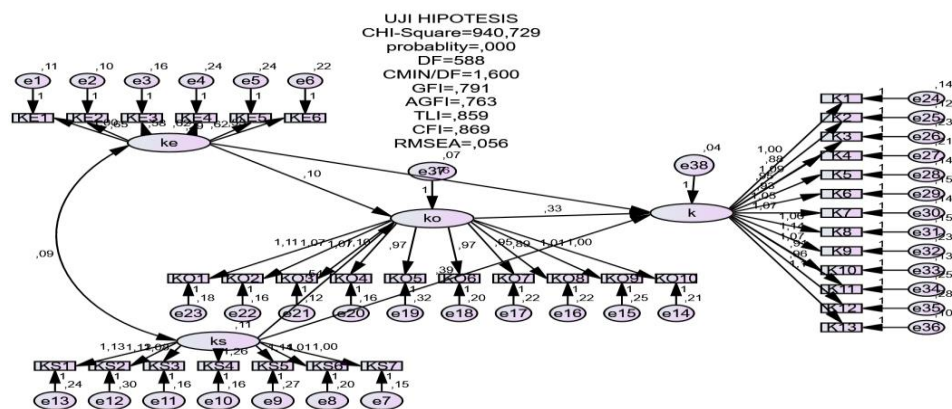
spiritual, satu variabel dependen (endogen) yaitu kinerja dan variabel *intervening* yaitu komitmen organisasi.

1. Membuat Diagram Jalur Hubungan Kausalitas

Dalam diagram alur, hubungan antara konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan hubungan kausal yang langsung antara konstruksi dengan konstruksi yang lainnya. Pengukuran hubungan antara variabel dalam SEM dinamakan *structural model*.

2. Mengubah Diagram Jalur Menjadi Persamaan Struktural

Model yang telah dinyatakan dalam diagram jalur pada langkah 2 tersebut, selanjutnya dinyatakan kedalam persamaan *structural* sebagai berikut:



1. Memilih Jenis Input Matrik dan Estimasi Model yang diusulkan

a. Ukuran Sampel

Penelitian ini mengambil sampel sejumlah 195 responden. Jika mengacu pada ketentuan yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang representative adalah sekitar 100 – 200 Ghazali (2011). Jadi, dapat

disimpulkan bahwa ukuran sampel yang dipakai dalam penelitian ini sudah memenuhi asumsi yang diperlukan uji SEM.

b. Identifikasi Outlier

batas outlier menggunakan CHINV dengan memasukkan probabilitas 0,001 dan *degree of freedom* sejumlah variabel yang terukur adalah 36 item. Dan dari hasil perhitungan batas akhir outlier adalah sebesar 67,98517. Hal ini menunjukkan dari seluruh total responden yang teridentifikasi outlier ada 5 responden.

c. Uji Normalitas Data Distribusi Normal secara Multivariat

Uji normalitas secara *univariate* mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk kurtosis (keruncingan), maupun *skewness* (kemencengan), berada dalam rentang -2,58 sampai +2,58, sedangkan secara *multivariate* data tidak memenuhi asumsi normal karena berada diluar rentang $\pm 2,58$.

5. Identifikasi Model Struktural

Tabel 4.15

Number of distinct sample moments:	666
Number of distinct parameters to be estimated:	78
Degrees of freedom (666 - 78):	588

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai df model sebesar 588.

Hal ini mengidentifikasi bahwa model termasuk kategori over confident karena memiliki nilai df positif. Oleh sebab itu Analisa data bias untuk dilanjutkan ke tahap selanjutnya

6. Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

Tabel 4.16
Hasil Uji *Goodness of fit Indeks*

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Significant probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	<i>poor fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,056	<i>Good fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0,791	<i>Poor fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0,763	<i>Poor fit</i>
CMIN/DF	$\leq 2,0$	1600	<i>Good fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0,859	<i>Marginal fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0,869	<i>Marginal fit</i>

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat hasil *Goodness of Fit* diperoleh nilai *Chi-Square*, *Probability*, *CMIN/DF*, *GFI*, *AGFI*, dan *RMSEA* menunjukkan model belum fit karena nilainya belum sesuai dengan nilai yang direkomendasikan, namun perlu dilihat kriteria fit yang lain untuk menyimpulkan *Godness of fit* overall model, nilai *NFI*, *TLI* dan *CFI* menunjukkan model fit sesuai dengan nilai yang direkomendasikan. Ghazali (2011), menyatakan bahwa jika terdapat satu atau dua kriteria *goodness of fit* yang telah memenuhi, maka model dikatakan baik. Hasil pengujian *Godness of fit* secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kelayakan model SEM sudah cukup memenuhi syarat penerimaan.

Pengujian Hipotesis

Table 4.18 Hasil Uji Hipotesis

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
KO	<---	KE	,085	,060	1,415	,157	Tidak signifikan
KO	<---	KS	,566	,124	4,576	***	Signifikan
K	<---	KS	,377	,099	3,823	***	Signifikan
K	<---	KE	,166	,047	3,519	***	Signifikan
K	<---	KO	,320	,084	3,800	***	Signifikan

Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Komitmen Organisasi

Dari Tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai koefisien standardized regression weight antara komitmen organisasi terhadap kecerdasan emosi sebesar 0,085. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 1,415 dengan probabilitas sebesar 0.157. Dengan demikian hipotesis pertama ditolak, dimana pernyataan tersebut berdasarkan atas nilai probabilitas sebesar 0.157 yang telah memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R sebesar 1,415 yang tidak memenuhi syarat $> 1,96$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kecerdasan Emosi.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi

Dari Tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai koefisien standardized regression weight antara komitmen organisasi terhadap kecerdasan spiritual sebesar 0,566. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 4,576 dengan probabilitas sebesar ***. Dengan demikian hipotesis kedua diterima, dimana pernyataan tersebut berdasarkan atas nilai probabilitas sebesar *** yang telah memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R sebesar 4,576 yang telah memenuhi syarat $> 1,96$. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kecerdasan Spiritual.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja

Dari Tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai koefisien standardized regression weight antara kinerja terhadap Kecerdasan Spiritual sebesar 0,377. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 3,823 dengan probabilitas sebesar ***. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima, dimana pernyataan tersebut berdasarkan atas nilai probabilitas sebesar *** yang memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R 3,823 sebesar yang memenuhi syarat $> 1,96$. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kecerdasan Spiritual.

Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja

Dari Tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai koefisien standardized regression weight antara Kinerja terhadap Kecerdasan Emosi sebesar 0,166. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 3,519 dengan probabilitas sebesar ***. Dengan demikian hipotesis keempat diterima, dimana pernyataan tersebut berdasarkan atas nilai probabilitas sebesar 0,996 yang memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R sebesar 3,519 yang memenuhi syarat $> 1,96$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kinerja terhadap Kecerdasan Emosi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Dari Tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai koefisien standardized regression weight antara Kinerja terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,320. Untuk

pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 3,800 dengan probabilitas sebesar ***. Dengan demikian hipotesis kelima diterima, dimana pernyataan tersebut berdasarkan atas nilai probabilitas sebesar *** yang telah memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R sebesar 3,800 yang telah memenuhi syarat $> 1,96$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kinerja terhadap Komitmen Organisasi.

Untuk melihat hubungan mediasi antara variabel independent dengan variabel dependen melalui variabel mediasi yaitu dengan cara membandingkan nilai dari *standarized direct effect* dengan *standarized indirect effect*. Yang berarti jika nilai yang dimiliki dari *standarized indirect effect* lebih besar daripada nilai yang dimiliki dari *standarized direct effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel kecerdasan emosi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja atau variabel komitmen organisasi memediasi hubungan kedua variabel tersebut:

Tabel 4.19

Hasil Uji Standarized Direct Effect

	KS	KE	KO	K
KO	,533	,128	,000	,000
K	,377	,263	,340	,000

Sumber: lampiran 8

Tabel 4.20**Hasil Uji Standarized indirect Effect**

	KS	KE	KO	K
KO	,000	,000	,000	,000
K	,181	,043	,000	,000

Sumber: lampiran 8

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel *Intervening*.

Pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja dimediasi oleh komitmen organisasi dapat dilihat dengan membandingkan antara nilai *direct effect* lebih kecil dari nilai *indirect effect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai 0,377 lebih besar dari 0,181 hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan kecerdasan spiritual saja karyawan Universitas Ahmad Dahlan sudah cukup untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel *Intervening*.

Pengaruh antara kecerdasan Emosi terhadap kinerja dimediasi oleh komitmen organisasi dapat dilihat dengan membandingkan antara nilai *direct effect* lebih kecil dari nilai *indirect effect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai 0,263 lebih besar dari 0,043 hal ini menunjukkan bahwa

komitmen organisasi tidak memediasi kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan kecerdasan emosi saja karyawan Universitas Ahmad Dahlan sudah cukup untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa variabel Kecerdasan Emosi tidak memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi seseorang. Kondisi ini menjelaskan bahwa tinggi ataupun rendahnya tingkat Kecerdasan Emosi yang dimiliki seseorang tidak berdampak apapun terhadap Komitmen Organisasi. hal tersebut disebabkan karena adanya beragam faktor diluar Kecerdasan Emosi yang mempengaruhi tingkat Komitmen seseorang.

2. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa variabel Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Imam Ghozali (2002), yang menyatakan bahwa Religiusitas dimensi belief, dimensi komitmen, dan dimensi behavior berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Kondisi ini menjelaskan bahwa, semakin tinggi kecerdasan spiritual seorang karyawan maka akan semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan terhadap instansi tempatnya bekerja.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa variable Kecerdasan Emosi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.. Jadi jika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik.

4. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa variabel Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Seseorang yang memiliki Kecerdasan Spiritual yang tinggi cenderung menjadi seorang pemimpin yang penuh dengan pengabdian, bertanggung jawab untuk membawakan visi dan nilai yang lebih tinggi dan bisa memberi inspirasi kepada orang lain.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan,terdukung dan dapat dinyatakan secara langsung antara komitmen organisasi dengan kinerja Kondisi tersebut menjelaskan bahwa, semakin perawat tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka semakin baik pula kinerja karyawan di Universitas Ahmad Dahlan.

6. Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil pengujian untuk hubungan dalam penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu berperan sebagai memediasi pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan ditolak. Dengan kata lain komitmen organisasi tidak memiliki peran memediasi antara pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan, Kondisi tersebut menjelaskan bahwa, ketika seseorang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi maka akan secara langsung berdampak terhadap peningkatan komitmen seseorang terhadap organisasinya.

7. Pengaruh Kecerdasan spiritual terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian untuk hubungan dalam penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu berperan sebagai memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan ditolak. Dengan kata lain komitmen organisasi tidak memiliki peran memediasi antara pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan,

KESIMPULAN

1. kecerdasan emosi berpengaruh Negatif terhadap komitmen organisasi karyawan Universitas Ahmad Dahlan.
2. kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Universitas Ahmad Dahlan.

3. kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Ahmad Dahlan.
4. kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Ahmad Dahlan.
5. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Ahmad Dahlan
6. komitmen organisasi tidak memediasi kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan Universitas Ahmad Dahlan.
7. komitmen organisasi tidak memediasi kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Universitas Ahmad Dahlan.

KETERBATASAN

Pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden tidak dapat dikontrol secara langsung oleh peneliti sehingga kemungkinan responden tidak memberikan data sesuai dengan keadaan.

SARAN

1. Diharapkan kampus dapat lebih meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan .karena dalam penelitian ini masih ditemukan bahwa komitmen organisasi dan kinerja masih perlu untuk ditungkatkan lagi.
2. Untuk penelitian selanjutnya, untuk menambah variabel penelitian agar hasil yang didapatkan lebih maksimal. Kemudian untuk penelitian yang

selanjutnya perlu melakukan wawancara langsung yang mungkin dapat membantu untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adey , N. H. (2010). Hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. *Jurnal Kemanusiaan bil.16, Dis 2010*, 63-82. Retrieved from www.fppsm.utm.my/jurnal-kemanusiaan.html
- Aghdasi , S., & el.etc. (2011). *Emotional Intelligence and Organizational Commitment: Testing the Mediatory Role of Occupational Stress and Job Satisfaction. Samaneh Aghdasi et al. / Procedia*, 1965 – 1976.
- Agustian, & ginanjar, A. (2001). *ESQ (Emotional Spiritual Quetient)*. jakarta: penerbit arga.
- Amirkhani, A. H., & Yosefi, A. S. (2015). *The effect of spiritual intelligence on the performance of information system in the organization. Journal of Management Sciences*, 1(11), 285-291.
- Andesta , M. (2015). pengaruh pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat rsud dorak dikabupaten kepulauan meranti. *Jom Fekon, vol 2 no 1*, 1-15.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Ariyanto , D., & Triastity, R. (2011, desember). pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, Vol. 5 No. 2* , 145-158.
- Dessler, G. (2017). *manajemen sumber daya manusia edisi 14*. jakarta: Selemba empat.
- Damaryanthi, A. i., & Kartika Dewi, A. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai FEB. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2*, (ISSN : 2302-8912), 790-820.
- Eka , P. D. (2017). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan . *PEKOBIS Jurnal Pendidikan,Ekonomi dan Bisnis* .

- Entesar Foumany, G., & Gholamhossein, G. (2014). *The Relationship of Spiritual Intelligence with Mental Health and Organizational Commitment among Nurses in Mashhad Hospitals. Journal of Educational and Management Studies*(: 2322-4770), 36-39.
- Efliani, D., mustofa, a., & mardalis, a. (2015, juni). pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD DR Moewardi Surakarta. *jurnal ekonomi manajemen sumber daya, vol.17, No 1*, 8-14.
- Fitriastuti, T. (n.d.). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship I Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *JDM, Vol. 4, No. 2, 2013*, 103-114.
- Fitrina, Z., Nelmidia, & Kamela, i. (2013). pengaruh konflik kerja, keluarga dan stress kerja terhadap kinerja perawat RSUD dr Rasidin Padang melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. *artikel*, 1-11.
- Ferdinand, Augusty. 2002. *Structural Equation Modelling* dalam Penelitian Manajemen. Semarang: FE UNDIP.
- Ghozali, I. H. (2017). *Model persamaan struktural konsep dan aplikasi dengan program AMOS 24 update Bayesin SEM 24 Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I. (2002). pengaruh *Religiolitas* Terhadap komitmen Organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan produktifitas. *jurnal bisnis strategi, vol.9/juli/Th.VII*.
- Goleman, D. (2015). *Emotional intelegence-kecerdasan emosional*. jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hanafi, M., & Muhammad, R. (2012, februari). hubungan antara kematangan emosi dan burnout pada perawat rumah sakit pku muhammadiyah bantul yogyakarta. *INSIGHT, Volume 10, Nomor 1*, 65-76.
- Haryono, S., & Rosady, F. (2017, desember). pengaruh kecerdasan emosi dan spiritual terhadap kinerja perawat temporer dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. *Jurnal JEB, Volume 1 No. 2*, 1-8.
- Hazisma, S. I. (2013, mei). pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-IX*(: 2085-1375), 89-95.
- Hidayati, R., & Dkk. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi, Volume 2, No. 1, Desember 2008*, 91-96.

Hair, j. F., & et al. (2006). *MultiVariate Data Analysis.Fifth Edition*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

<https://baa.uad.ac.id/akreditasi/> (diakses pada tanggal 7 desember 2019 pukul 1.01 WIB)<https://uad.ac.id/id/organisasi/> (diakses pada tanggal 7 desember 2019 pukul 2.00 WIB)Ibrahim. (2013, januari). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap rganizational citizenship behaviord dan dampaknya pada kinerja perawat rumah sakit umum anutapura dan rumah sakit undata palu. *e-journal katalogis, 1 nomer 1*, 136-146.

Kakio , N. p., & Dkk. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pegadaian (PERSERO) KANWIL MANADO. *Jurnal EMBA, Vol.7 No.3 Juli 2019,*, 4007-4016.

Karambut, A. C., & Noormijati, E. A. (2012, september). Analisis pengaruh kecerdasan emosional, strees kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. *jurnal aplikasi manajemen, volume 10 nomor 3*, 655-668.

Kristianto, D. (2011, Desember). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *jurnal bisnis strategi, vol.20 No.2*, 52-63.

Mangkunegara , A. p., & Puspitasari, M. (n.d.). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, Dan Kinerja Guru SMA. 142-155.

Mulyasari, I. (2018). pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *journal of managementReview, Volume 2 Number 2 Page (190-197)* , 190-197. Retrieved from ISSN-P : 2580-4138ISSN-E2579-812X

Rani, A. A., & et al. (2013). The Impact of Spiritual Intelligence on Work Performance: Case studies in Government Hospitals of East Coast of Malaysia. *A multidisciplinary journal of global macro trends*, 46-59.

Rezha Aditya, & Suharnomo. (2017). analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan dengan komitmen sebagai variabel intervening. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT, Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017(ISSN (Online): 2337-3792)*, 1-13.

Robbins, s. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat. .

Robbins, S. P., & Mary, c. (2010). *manajemen edisi kesepuluh*. jakarta: penerbit erlangga.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis (pendekatan pengembangan-keahlian) edisi 6 buku 1 & 2* . jakarta: selemba empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian (pendidikan pendekatan kuantitatif,kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Taherinejad, Z., & et al. (2017, jan & feb). *Relationship emotional intelligence and personality traits with organizational commitment among Iranian nurses. jurnal of Research & Health, vol.7,no 1, 614-623. doi:10.18869/acadpub.jrh.7.1.614*
- Vahidi, M., & et al. (2016). *The relationship between emotional intelligence and perception of job performance among nurses in north west of iran. (L. b. moreira, Ed.) scientifica, 2016, 5. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1155/2016/9547038>*
- Zohar, D., & Ian, M. (2007). *kecerdasan spiritual Terjemahan Rahmani Astuti,Ahmad Nadjib,Ahmad Baiquni*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.

