

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia dituntut untuk meningkatkan kualitas, keterampilan dan berkompeten dalam segala hal agar dapat bertahan dalam persaingan global. Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten akan sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi juga perlu mengelola SDM agar dapat memberikan kontribusi yang baik atau positif terhadap perkembangan organisasi guna mengatasi tantangan di masa mendatang.

Salah satu contoh organisasi yang sangat mementingkan keberadaan sumber daya manusianya yakni instansi pemerintahan karena didalamnya terdapat pelayan masyarakat sebagai pelaksana pemerintahan. Hal penting dalam instansi yang tak boleh terlewatkan bukan hanya aspek mencapai tujuan tetapi juga aspek mempertahankan komitmen organisasional pegawai. Karena jika komitmen organisasional pegawai tinggi hal ini menjadikan para pegawai tetap fokus melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya tanpa ada rasa tertekan. Para pegawai secara suka rela atau tanpa harus diperintah dan diawasi oleh atasan akan berkontribusi penuh kepada instansi serta bertanggung jawab atas setiap pekerjaan. Ketika pegawai merasa bahwa instansi tempat dimana mereka bekerja peduli dan menjadi tempat yang nyaman untuk bekerja, maka pegawai akan senantiasa melibatkan dirinya dalam hal memajukan instansi.

Keadaan seperti inilah yang menunjukkan bahwa sumber daya manusia atau pegawai sudah mempunyai komitmen pada organisasi. Menurut Wibowo (2018:431) “Komitmen Organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi”. Komitmen organisasional pegawai akan meningkat secara optimal apabila instansi memberikan perhatian lebih kepada pegawai sehingga mereka bisa merasa puas. Perhatian inilah yang mengakibatkan terjalinnya perasaan saling keterkaitan antara instansi dan pegawainya. Sehingga pegawai akan berpikir dan memutuskan untuk tetap berada dalam instansi meskipun ada penawaran pekerjaan lain yang lebih baik.

Kualitas sebuah organisasi diantaranya bergantung pada faktor kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi penting karena beberapa alasan, yaitu sebagai sumber yang signifikan dalam keunggulan kompetitif serta menjadi bagian penting dari strategi organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah seluruh pegawai yang menjalankan aktifitas organisasi. Hal inilah yang membuat pegawai sebagai aset terpenting karena peran yang dimainkan oleh setiap pegawai terhadap kesuksesan organisasi tersebut.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu karyawan harus memiliki kemampuan dalam hal mengelola dan menguasai diri sendiri serta dapat membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut dikenal sebagai kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ) dan

kecerdasan intelektual (IQ). Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan mengetahui perasaan sendiri dan perasaan orang lain serta menggunakan perasaan tersebut untuk menuntun pikiran dan perilaku seseorang.

Kecerdasan emosional menurut Martin (2019:41) ialah “kemampuan untuk memahami diri sendiri, untuk berempati terhadap perasaan orang lain dan untuk mengatur emosi, yang secara bersama berperan dalam peningkatan taraf hidup seseorang”. Kecerdasan emosional tersebut antara lain meliputi rasa empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, kemampuan mengelola diri sendiri, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan menyelesaikan masalah antar pribadi, membina hubungan dengan orang lain, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Kemampuan teknis dan kecerdasan emosional yang tidak dibarengi dengan kecerdasan spiritual pada akhirnya akan menimbulkan ketidakseimbangan pada diri karyawan.

Sutrisno (2018:273) dinyatakan bahwa, pegawai yang secara teknik unggul dan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi adalah orang-orang yang mampu mengatasi konflik, penuh pertimbangan, lebih siap, lebih cekatan, dan lebih cepat dibandingkan orang lain. Manfaat-manfaat yang dihasilkan oleh kecerdasan emosional yang merupakan faktor keberhasilan organisasi adalah berkaitan dengan motivasi, membangun loyalitas, komunikasi yang terbuka dan jujur, bekerja sama dan saling mempercayai, kreativitas dan inovasi.

Menurut Trihandini (2017:17), kecerdasan intelektual merupakan kemampuan kognitif secara global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak

secara terarah dan berpikir secara bermakna sehingga dapat memecahkan masalah. Zohar dan Marshall (2020:42) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual menghasilkan cara berpikir yang berguna untuk menyelesaikan persoalan rasional atau tugas-tugas yang jelas. Selain terdapat kecerdasan intelektual, faktor kecerdasan emosional juga mempengaruhi kinerja pegawai.

Kecerdasan spiritual menurut Martin (2019:41) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Kecerdasan spiritual atau *Spiritual Quotient* (SQ) diperlukan untuk mengintegrasikan semua kecerdasan manusia. Spiritualitas tempat kerja kini menjadi penting karena beberapa alasan. Para pegawai berusaha mencari cara untuk melepaskan diri dari stres dan tekanan yang timbul akibat kehidupan masa kini yang berjalan begitu cepat. Organisasi yang diwarnai spiritualitas mengakui bahwa setiap orang memiliki pikiran dan jiwa, berusaha menemukan makna dan tujuan dari pekerjaan yang ia lakukan, serta berkeinginan untuk menjalin hubungan dengan manusia lainnya.

Selain itu, kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang pegawai yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja lebih baik. Kecerdasan spiritual memungkinkan manusia untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. SQ merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu

mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.

Faktor lain yang diduga dapat mendukung terciptanya komitmen organisasi adalah kecerdasan sosial, merupakan kemampuan seorang ketika berinteraksi dengan orang lain atau bisa dikatakan kemampuan seorang pegawai dengan pegawai yang lain. Sebagaimana hasil penelitian yang dikemukakan oleh Goleman yang dikutip dari Eki dan Herlina mengatakan, kecerdasan sosial ialah kemampuan seseorang dalam memahami orang lain dan berinteraksi dengan orang lain. Kecerdasan sosial ini mencakup kesadaran individu tentang apa yang dirasakannya terhadap orang lain, lalu kemudian apa yang dilakukannya dengan kesadaran itu (Eki dan Harlina, 2017:216).

Menurut Trihandini (2017:17), kecerdasan intelektual merupakan kemampuan kognitif secara global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna sehingga dapat memecahkan masalah. Selain terdapat kecerdasan intelektual, faktor kecerdasan emosional juga mempengaruhi kinerja pegawai.

Kesuksesan dan kinerja organisasi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh pegawainya, oleh sebab itu organisasi menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai sangat membantu organisasi dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja pegawai sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai manajer untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan *output* yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Kantor Camat Ujung Batu merupakan entitas administratif yang bertanggung jawab atas koordinasi berbagai layanan pemerintah di wilayah Ujung Batu dan memegang peran penting dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan administratif, mulai dari pendaftaran penduduk hingga pengelolaan perizinan usaha. Wilayah Ujung Batu sendiri dikenal sebagai salah satu pusat ekonomi dan pemerintahan yang berkembang di daerah Kabuapten Rokan Hulu, dengan beragam sektor industri dan bisnis yang aktif beroperasi. Sebagai pusat pemerintahan setempat, Kantor Camat Ujung Batu juga berfungsi sebagai pusat koordinasi untuk berbagai program pembangunan dan pelayanan masyarakat. Dinamika lingkungan kerja di kantor ini dipengaruhi oleh kompleksitas tugas administratif yang harus diselesaikan, serta tekanan untuk memberikan layanan yang efektif dan responsif kepada masyarakat dan pihak-pihak terkait.

Aparat Kantor Camat Ujung Batu harus mampu melaksanakan fungsi utamanya yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik, cekatan, efektif dan efisien. Kantor Camat Ujung Batu memiliki sumber daya manusia keseluruhan berjumlah kurang lebih 34 orang adapun data pegawai Kantor Camat Ujung Batu berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Camat Ujung Batu

Nomor	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)
1.	S2	1
2.	S1	14
3.	D3	2
4.	SMA Sederajat	17
Jumlah		34 orang

Sumber: Kantor Camat Ujung Batu, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa kantor Camat Ujung Batu paling banyak memiliki pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA sederajat yaitu sebanyak 17 orang, berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 2 orang, berlatar belakang pendidikan S1 sebanyak 14 orang, berlatar belakang pendidikan S2 sebanyak 1 orang.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dilapangan, ditemukan permasalahan yang terkait dengan variabel yang diteliti. Permasalahan permasalahan kecerdasan intelektual yang terjadi pada pegawai kantor Camat Ujung Batu berdasarkan hasil pengamatan peneliti yaitu:

1. Dari segi kecerdasan angka pegawai yang masih kurang yaitu masih ada beberapa pegawai yang terbilang lemah dalam hal menghitung dengan cepat, biasanya pegawai tersebut harus menggunakan bantuan alat hitung atau kalkulator untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan angka-angka walaupun perhitungan yang dilakukan dalam bentuk sederhana, tentunya hal ini mempengaruhi hasil kerja pegawai.
2. Dari segi daya ingat beberapa pegawai yang masih kurang. Hal ini terlihat ketika ada masyarakat yang datang untuk menanyakan kembali arsipnya yang telah beberapa tahun lalu, pegawai sedikit lamban mengingat kembali arsip tersebut, sehingga harus mencari dahulu untuk memastikan apakah arsip tersebut masih ada atau tidak. Tentunya hal ini sangat mengganggu kinerja pegawai terhadap pelayanan pada masyarakat.

Selanjutnya dilihat dari permasalahan kecerdasan emosional terhadap pegawai kantor Camat Ujung Batu yaitu:

1. Dari sisi pengaturan diri (*Self Management*) beberapa pegawai yang masih kurang, khususnya terlihat pada pegawai ketika banyak masyarakat yang datang berurusan ke kantor Camat Ujung Batu. Hal ini dapat dilihat dari kurang pandainya pegawai mengatur emosi atau cenderung cepat marah ketika mengalami kesulitan dilapangan.
2. Dari sisi motivasi (*self motivation*) pegawai yang masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya inisiatif pegawai untuk bekerja di luar jadwal yang telah ditentukan agar mencapai hasil kerja yang lebih maksimal. Pegawai lebih banyak menunda pekerjaannya hingga hari esok dari pada harus bekerja lembur di kantor.
3. Dari segi keterampilan sosial (*relationship management*) beberapa pegawai yang masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari adanya *gap* (kesenjangan) terutama antara pegawai senior dan junior. Pegawai senior merasa bahwa mereka lebih berkuasa dan harus menjadi prioritas utama dalam segala hal. Sehingga hubungan antara pegawai senior dan junior terkesan kurang harmonis.

Untuk mengetahui permasalahan kecerdasan sosial, maka peneliti melakukan prasurvei terhadap 10 orang pegawai kantor Camat Ujung Batu.

Tabel 1.2
Hasil Prasurvei Kecerdasan Sosial pada Pegawai Kantor Camat Ujung Batu

Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
Saya merasa nyaman untuk memulai percakapan dengan orang yang saya baru kenal	8	2	10
Saya merasa bisa memahami perasaan dan kebutuhan orang lain dengan baik	5	5	10

Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
Saya dapat menjaga hubungan baik dengan teman-teman dan keluarga meskipun ada masalah	4	6	10
Saya bisa menyesuaikan diri dengan situasi baru dan orang-orang baru dengan mudah.	5	5	10
Saya dapat menemukan solusi yang baik ketika ada konflik dengan teman atau keluarga	7	3	10
Saya merasa nyaman berbicara dengan orang lain dan dapat menyampaikan pikiran saya dengan jelas	8	2	10

Sumber: Hasil Prasurvei Penelitian, 2025

Hasil prasurvei penelitian, terlihat bahwa pada indikator mampu mempertahankan relasi memperoleh penilaian jawaban terendah "Ya" dibandingkan jawaban untuk indikator lainnya, yang berartipada indikator ini ditemukan permasalahan yang terjadi pada pegawai kantor Camat Ujung Batu. Hal ini terlihat dari pegawai kantor camat ketika melayani masyarakat pada saat *bad mood*. Misalnya, jika pegawai tersebut menghadapi masalah pribadi atau tekanan kerja yang tinggi, pegawai merasa kesulitan untuk tetap bersikap ramah dan profesional saat berinteraksi dengan masyarakat. Dalam situasi ini, meskipun pegawai berusaha menjaga hubungan baik, sikapnya yang kurang positif dapat terlihat melalui nada suara yang kurang bersahabat atau kurangnya perhatian terhadap keluhan masyarakat. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan dan menciptakan kesan negatif tentang kantor camat.

Permasalahan lain yang dihadapi kantor Camat Ujung Batu yaitu kecerdasan spritual pegawainya yang juga masih kurang. Hal ini salah satunya terlihat dari selera humor pegawai yang kurang, terlebih ketika pegawai sedang menyiapkan laporan akhir tahun yang membutuhkan kekuatan pikiran dan fisik yang ekstra untuk bekerja menyelesaikan target kerja. Pegawai menjadi sedikit sensitif dan mudah marah ketika di tegur oleh atasan ataupun rekan kerjanya.

Masalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, hampir tidak pernah menjadi wacana penting di kalangan pegawai dan pimpinan, dan dibiarkan begitu saja tanpa pembinaan dan pengelolaan, sehingga menimbulkan perilaku pegawai yang suka terlambat masuk kerja, pulang lebih awal, menggunakan jam kerja dan peralatan milik kantor Camat Ujung Batu untuk kepentingan pribadi, mudah marah ketika menghadapi masalah atau ditegur atasan, dan perilaku lainnya yang sejenis. Padahal pengembangan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual bagi pegawai merupakan salah satu faktor penting yang layak memperoleh prioritas untuk meningkatkan kinerja, karena dapat memunculkan kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati, berempati, kemampuan bekerjasama serta rasa tanggung jawab.

Penerapan konsep kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan sosial dan kecerdasan spiritual menjadi suatu hal yang wajib bagi pimpinan kantor Camat Ujung Batu untuk menjalankan dan mewujudkan visi dan misi organisasi. Ketiga konsep kecerdasan ini memiliki nilai investasi jangka panjang yang mampu membawa pegawai untuk berkinerja dengan baik, sehingga mampu untuk menciptakan reputasi pimpinan yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi kantor Camat Ujung Batu.

Dengan membawa nilai-nilai spiritualitas dalam bekerja, maka akan membuat pegawai merasa lebih hidup, dan pekerjaanya lebih bermakna serta lebih bertanggungjawab dalam bekerja, karena dia sadar bahwa apa yang telah dikerjakannya juga akan dipertanggungjawabkan terhadap Tuhan Yang Maha Kuasa. Berdasarkan teori yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa

kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam mencapai suatu tujuan atau keberhasilan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

Agar dapat mengetahui seberapa besar komitmen organisasi pegawai, dapat dilihat dari tingkat keberhasilan kerja pegawai, maka dilakukan evaluasi kinerja sesuai dengan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang penilaian kinerja pegawai. Berdasarkan hasil evaluasi semester, kinerja pegawai pada kantor Camat Ujung Batu mengalami fluktuasi setiap tahunnya baik yang terlihat pada setiap indikator maupun rata-rata kinerja secara umum. Kemungkinan hal tersebut disebabkan belum bersinerginya kompetensi-kompetensi dalam kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan sosial dan kecerdasan spiritual pada pegawai kantor Camat Ujung Batu. Adapun data pelaksanaan program kerja di kantor Camat Ujung Batu.

Tabel 1.3
Pengukuran Kinerja Kegiatan Camat Ujung Batu Tahun 2024

No	Program	Kondisi Kinerja Tahun 2023 (%)	Realisasi Kinerja Tahun 2023/24 (%)	Keterangan
1.	Pekerjaan Umum			
	a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	(93,4%)	(92%)	-1,49% (turun)
	b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	(90,75%)	(99%)	9,09% (naik)
	c. Program Peningkatan Disiplin Aparatur	(87,4%)	(85%)	-2,75% (turun)
	d. Program Perencanaan Pembangunan Daerah	(93,9%)	(100%)	6,50% (naik)
	e. Peningkatan Promosi Pembangunan Daerah	(90,4%)	(80%)	-11,50% (turun)
	f. Program Peningkatan Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan	(86,9%)	(98%)	12,77% (naik)
	g. Program Peningkatan Peran Serta Kesetaraan Jender Dalam Pembangunan	(80,9%)	(78%)	-3,58% (turun)
	h. Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH	(96,8%)	(84%)	- 13,22% (turun)

Sumber : Kantor Camat Ujung Batu, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 dari pengukuran kinerja kegiatan pegawai Kantor Camat Ujung Batu terlihat bahwa banyak program kerja yang pencapaiannya menurun dari tahun sebelumnya. Selama kurun waktu 5 tahun Kantor Camat Ujung Batu belum bisa mencapai realisasi kerja sesuai yang ditargetkan. tingkat komitmen yang tinggi mendorong pegawai untuk merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab terhadap tugas dan tujuan organisasi. Ketika pegawai merasa terikat secara emosional dan moral terhadap organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang baik, berkontribusi secara aktif, dan bekerja sama dengan rekan-rekan mereka. Selain itu, komitmen yang kuat juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana pegawai merasa dihargai dan

didukung, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Dengan demikian, komitmen organisasi dan kinerja pegawai saling terkait dan saling mempengaruhi dalam mencapai keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan serta beberapa hasil penelitian terdahulu, penelitian tertarik untuk mengetahui lebih jauh dengan mengangkat judul penelitian yaitu “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Intelektual, Sosial dan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Camat Ujung Batu”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Camat Ujung Batu?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Camat Ujung Batu?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan sosial secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Camat Ujung Batu?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan spritual secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Camat Ujung Batu?
5. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial dan kecerdasan spritual secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Camat Ujung Batu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Camat Ujung Batu.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Camat Ujung Batu.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan sosial secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Camat Ujung Batu.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spritual secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Camat Ujung Batu.
5. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial dan kecerdasan spritual secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Camat Ujung Batu.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan sekaligus mengkonfirmasi teori manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial dan kecerdasan spritual terhadap komitmen organisasi pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan tambahan ilmu pengetahuan bagi perusahaan terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial dan kecerdasan spritual terhadap komitmen organisasi pegawai.

b. Bagi Peneliti

Untuk memberikan gambaran secara obyektif terkait dengan pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial dan kecerdasan spritual terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Camat Ujung Batu.

c. Bagi Pegawai

Memberikan tambahan ilmu serta wawasan tentang kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial dan kecerdasan spritual agar komitmen organisasi semakin tinggi.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yakni:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Berisi landasan teori, penelitian terlebih dahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data definisi operasional, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian yang diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Goleman (2019:43) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan-hubungan kita. Goleman menjelaskan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Cooper dan Sawaf (2018:13) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Casmini (2019:17) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain membedakan satu emosi dengan lainnya dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun proses berpikir dan berperilaku seseorang.

Dari definisi-definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk bisa mengenal dirinya sendiri dengan lebih baik dan mengenal orang lain sehingga akan mampu menjalin sebuah hubungan yang harmonis dengan orang lain.

2.1.1.1 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2019:44) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima indikator utama, yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Self Awareness adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

Self Management adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi (*Self Motivation*)

Self Motivation merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

4. Empati (*Empathy/Social awareness*)

Empathy merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

5. Ketrampilan Sosial (*Relationship Management*)

Relationship Management adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan serta bekerja sama dalam tim.

Selanjutnya Cooper dan Sawaf (2018:15), menyebutkan beberapa indikator kecerdasan emosional yaitu:

1. Mengenali Emosi Sendiri

Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.

2. Mengelola Emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat, sehingga dapat tercapai keseimbangan dalam diri individu.

3. Memotivasi Diri Sendiri

Kendali diri emosional menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang.

4. Mengenali Emosi Orang Lain

Mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Orang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

5. Membina Hubungan

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli tentang kecerdasan emosional, maka dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi adalah mereka yang mampu mengendalikan diri (mengendalikan gejala emosi), memelihara dan memacu motivasi untuk terus berupaya dan tidak mudah menyerah atau putus asa, mampu mengendalikan dan mengatasi stress, mampu menerima kenyataan.

2.1.2 Pengertian Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual (IQ) diyakini menjadi sebuah ukuran standar kecerdasan selama bertahun-tahun. Dalam perjalanan berikutnya orang mengamati, dan pengalaman memperlihatkan, tidak sedikit orang dengan IQ tinggi, yang sukses dalam studi, tetapi kurang berhasil dalam karier dan pekerjaan. Dari realitas itu, lalu ada yang menyimpulkan, IQ penting untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi kemudian jadi kurang penting untuk menapak tangga karier. Untuk menapak tangga karier, ada sejumlah unsur lain yang lebih berperan, sebagai contoh, seberapa jauh seseorang bisa bekerja dalam tim, seberapa bisa ia menenggang perbedaan dan seberapa luwes ia berkomunikasi dan menangkap bahasa tubuh orang lain. Unsur tersebut memang tidak termasuk dalam tes kemampuan (*aptitude test*) yang ia peroleh saat mencari pekerjaan (Misbach, 2017:34).

Menurut Azwar (2017:24) Mendefinisikan kecerdasan intelektual sebagai tingkat kemampuan pengalaman seseorang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang langsung dihadapi dan untuk mengantisipasi masalah-masalah yang akan datang. Menurut Kreitner dan Kinicki (2017:14), kecerdasan intelektual adalah kemampuan individu untuk berpikir dan bertindak secara terarah serta mengolah dan menguasai lingkungan secara efektif. Parker (2017:44), menyebutkan pengertian bahwa inteligensi sebagai kapasitas rata-rata seorang individu yang dapat dilihat dalam kemampuan individu untuk menghadapi tuntutan kehidupan, dan berhubungan dengan keahlian dalam berfikir skala normal dan rasional.

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli, maka dapat penulis simpulkan bahwa intelegensi sebagai kemampuan untuk melihat hubungan yang relevan diantara objek-objek atau gagasan-gagasan, serta kemampuan untuk menerapkan hubungan-hubungan ini kedalam situasi-situasi yang serupa

2.1.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual

Seseorang memiliki intellegensi yang berbeda-beda, perbedaan intellegensi ini dapat dilihat dari tingkah laku dan perbuatannya. Adanya perbedaan ini tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Lendriyono (2017:87) antara lain:

1. Faktor pembawaan

Faktor pembawaan merupakan faktor pertama yang berperan di dalam intelegensi. Faktor ini ditentukan oleh sifat yang dibawa sejak lahir. Batas kesanggupan atau kecakapan seseorang dalam memecahkan masalah, antara lain ditentukan oleh faktor bawaan. Oleh karena itu, di dalam satu kelas dapat

dijumpai anak yang bodoh, agak pintar, dan pintar sekali, meskipun mereka menerima pelajaran dan pelatihan yang sama.

2. Faktor minat dan pembawaan yang khas

Faktor minat ini mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu. Dalam diri manusia terdapat dorongan atau motif yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luas, sehingga apa yang diminati oleh manusia dapat memberikan dorongan untuk berbuat lebih giat dan lebih baik.

3. Faktor pembentukan

Pembentukan adalah segala keadaan di luar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan intelegensi. Di sini dapat dibedakan antara pembentukan sengaja, seperti yang dilakukan di sekolah dan pembentukan yang tidak disengaja, misalnya pengaruh alam disekitarnya.

4. Faktor kematangan

Di mana tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Setiap organ manusia baik fisik maupun psikis, dapat dikatakan telah matang, jika ia telah tumbuh atau berkembang hingga mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing.

5. Faktor kebebasan

Faktor kebebasan artinya manusia dapat memilih metode tertentu dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Di samping kebebasan memilih metode, juga bebas dalam memilih masalah yang sesuai dengan kebutuhannya.

6. Stabilitas intelegensi dan IQ

Intelegensi bukanlah IQ. Intelegensi merupakan suatu konsep umum tentang kemampuan individu, sedang IQ hanyalah hasil dari suatu tes intelegensi itu (yang notabene hanya mengukur sebagai kelompok dari intelegensi). Stabilitas intelegensi tergantung perkembangan organik otak.

Menurut Purwanto (2018:55-56), kecerdasan intelektual manusia dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu:

1. Pembawaan

Pembawaan ditentukan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dibawa sejak lahir, yakni dapat tidaknya memecahkan suatu soal, pertama tama di tentukan oleh pembawaan kita.

2. Kematangan

Setiap organ di tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Setiap organ (fisik maupun psikis) dapat dikatakan telah matang jika telah mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing masing. Anak anak tidak dapat memecahkan soal –soal tertentu karna soal soal itu terlampau sukar.

2.1.2.2 Indikator Kecerdasan Intelektual

Menurut Robbins (2017:45), kecerdasan intelektual dibagi menjadi tujuh indikator:

1. Kecerdasan angka

Kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.

2. Pemahaman verbal

Kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.

3. Kecepatan persepsi

Kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.

4. Penalaran induktif

Kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

5. Penalaran deduktif

Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.

6. Visualisasi spasial

Kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.

7. Daya ingat

Kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Menurut Sumadi (2018:34) beberapa indikator seseorang memiliki kecerdasan intelektual adalah:

1. Keterampilan verbal

Kemampuan untuk berpikir dengan kata-kata dan menggunakan bahasa untuk mengungkapkan makna.

2. Keterampilan matematis

Kemampuan untuk menjalankan operasi matematis. Peserta didik dengan kecerdasan *logical mathematical* yang tinggi memperlihatkan minat yang besar terhadap kegiatan eksplorasi.

3. Kemampuan ruang

Kemampuan untuk berpikir secara tiga dimensi. Cenderung berpikir secara visual. Mereka kaya dengan khayalan internal (*Internal imagery*) sehingga cenderung imajinatif dan kreatif.

4. Kemampuan musical

Kepekaan terhadap pola tangga nada, lagu, ritme dan mengingat nada-nada. Ia juga dapat mentransformasikan kata-kata menjadi lagu dan menciptakan berbagai permainan musik.

5. Keterampilan kinestetik tubuh

Kemampuan untuk memanipulasi objek dan mahir sebagai tenaga fisik. Senang bergerak dan menyentuh. Mereka memiliki control pada gerakan, keseimbangan, ketangkasan, dan keanggunan dalam bergerak. Mereka mengeksplorasi dunia dengan otot-ototnya. Cenderung berprofesi menjadi ahli bedah, seniman yang ahli, penari.

6. Inteligensi Keterampilan intrapersonal

Kemampuan untuk memahami diri sendiri dengan efektif mengarahkan hidup seseorang.

7. Keterampilan interpersonal

Kemampuan untuk memahami dan secara efektif berinteraksi dengan orang lain. Pintar menjalin hubungan social, serta mampu mengetahui dan menggunakan beragam cara saat berinteraksi.

8. Keterampilan naturalis

Kemampuan untuk mengamati pola di alam serta memahami system buatan manusia dan alam. Menonjol ketertarikan yang sangat besar terhadap alam sekitar, termasuk pada binatang, diusia yang sangat dini. Mereka menikmati

benda-benda dan cerita yang berkaitan dengan fenomena alam, misalnya terjadinya awan, dan hujan, asal-usul binatang, peumbuhan tanaman, dan tata surya.

9. Emosional

Kemampuan untuk merasakan dan mengungkapkan emosi secara akurat dan adaptif (seperti memahami perspektif orang lain).

2.1.3 Pengertian Kecerdasan Sosial

Teori kecerdasan yang saat ini menjadi acuan dalam mengembangkan potensi remaja adalah teori kecerdasan menurut Howard Gardner yang merumuskan teori *multiple intelligence*. Dalam *multiple intelligence* menurut Gardner yaitu salah satunya adalah kecerdasan sosial (*social intelligence*). Gardner dalam Annisa dan Santi (2023:1) mengemukakan kecerdasan sosial adalah kemampuan remaja dalam berhubungan dengan orang lain. Remaja yang tinggi intelegensi sosialnya akan mampu menjalin komunikasi yang efektif dengan orang lain, mampu berempati secara baik, mampu mengembangkan hubungan yang harmonis dengan orang lain. Mereka dapat dengan cepat memahami suasana hati, motif dan niat orang lain.

Kecerdasan sosial juga disebut juga dengan intelegensi interpersonal yaitu orang yang mampu memahami, berinteraksi, dan berhubungan baik dengan orang lain. Intelegensi interpersonal ini meliputi memahami orang lain, kemampuan sosial, dan keterampilan menjalin hubungan (Alder, 2021:23). Selanjutnya Albrecht (2017:15) mengemukakan kecerdasan sosial adalah kemampuan untuk bergaul dengan baik dan mengajak orang lain untuk bekerjasama. Buzan (2018:45) menyatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan sosial baik akan

mampu berkomunikasi dengan orang lain dengan menggunakan otak dan juga tubuhnya. Mereka memiliki kemampuan membaca bahasa tubuh orang lain dan mendengarkan untuk dapat sukses dalam kehidupan luas. Kecerdasan sosial akan membuat seseorang nyaman berada dimanapun dengan orang lain yang berbeda latar belakang, umur, budaya, dan latar belakang sosial serta mampu membuat mereka merasa nyaman.

Jadi definisi kecerdasan sosial secara teoritis adalah ukuran kemampuan diri seseorang dalam pergaulan di masyarakat dan kemampuan berinteraksi sosial dengan orang-orang disekeliling atau disekitarnya. Orang yang memiliki kecerdasan sosial tinggi ia mampu memahami siapakah dirinya, dimana tempatnya, dan bagaimana posisinya didalam masyarakat serta mampu hidup dengan harmonis dan selaras dengan lingkungannya. Dengan demikian orang-orang tersebut akan hidup lebih nyaman dan sejahtera.

2.1.3.1 Faktor-faktor Kecerdasan Sosial

Kecerdasan sosial berarti seseorang memiliki kemampuan untuk memahami dan bergaul dengan orang lain. Kecerdasan sosial seorang siswa adalah proses dalam berhubungan dengan orang lain di masyarakat (Syah dalam Annisa dan Santi (2023:1). Faktor – faktor kecerdasan sosial menurut Gerungan dalam Annisa dan Santi (2023:1) adalah :

1. Keluarga

Keluarga merupakan tempat pertama dalam belajar dalam kehidupan sosial. Dari keluarga seseorang belajar bagaimana norma-norma lingkungan, internalisasi norma-norma lingkungan, perilaku dan lain-lain

2. Sekolah

Sekolah bukan hanya sebagai tempat menambah ilmu pengetahuan saja tetapi juga perkembangan sosial anak. Di sekolah akan dapat bekerjasama dalam kelompok, aturan-aturan yang harus dipatuhi, yang semuanya termasuk dalam meningkatkan kecerdasan sosial anak. Selain itu, empati sebagai aspek dari kecerdasan sosial juga dipengaruhi oleh teman sebaya seorang anak.

2.1.3.2 Indikator Kecerdasan Sosial

Ada beberapa karakteristik individu yang memiliki kecerdasan sosial yang tinggi. Annisa dan Santi (2023:1) menjelaskan beberapa kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mampu mengembangkan dan menciptakan relasi sosial baru secara efektif

Seseorang dapat dengan mudah menjalin hubungan baru dengan orang lain, baik dalam situasi formal maupun informal.

2. Mampu berempati dengan orang lain atau memahami orang lain secara total

Seseorang yang memiliki kemampuan dapat merasakan dan memahami perasaan serta kebutuhan orang lain, sehingga dapat berinteraksi dengan lebih baik.

3. Mampu mempertahankan relasi sosialnya secara efektif

Kemampuan untuk menjaga hubungan baik dengan teman, keluarga, atau kolega meskipun ada konflik atau tantangan.

4. Mampu menyesuaikan dirinya secara efektif

Seseorang dapat beradaptasi dengan baik dalam berbagai situasi dan lingkungan sosial yang berbeda.

5. Mampu memecahkan masalah yang terjadi dengan relasi sosialnya

Menggambarkan kemampuan untuk menemukan solusi dalam menghadapi konflik atau kesalahpahaman dengan orang lain.

6. Memiliki ketrampilan komunikasi yang mencakup ketrampilan mendengarkan, berbicara efektif dan menulis secara efektif

Seseorang dengan keterampilan ini dapat menyampaikan pesan dengan jelas, mendengarkan dengan baik, dan menulis dengan efektif, yang penting untuk interaksi sosial yang baik.

2.1.4 Pengertian Kecerdasan Spritual

Menurut para ahli, ada banyak kecerdasan yang diberikan oleh Tuhan kepada manusia. Salah satunya yaitu kecerdasan spiritual (SQ), kecerdasan ini merupakan kecerdasan yang mengangkat fungsi jiwa sebagai perangkat internal diri yang memiliki kemampuan dan kepekaan dalam melihat makna yang ada di balik sebuah kenyataan atau kejadian tertentu. Kecerdasan spiritual (SQ) yang sangat terkait dengan persoalan makna dan nilai ini pertama kali digagas dan ditemukan oleh Danah Zohar dan Ian Marshall.

Menurut Zohar dan Marshall dalam Siswanto (2017:23) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual secara terminologi adalah kecerdasan pokok yang dengannya dapat memecahkan masalah-masalah makna dan nilai, menempatkan tindakan atau suatu jalan hidup dalam konteks yang lebih luas, kaya, dan bermakna. Menurut Danah Zohar dalam Muhaimin (2017:23): “menilai bahwa kecerdasan spiritual merupakan bentuk kecerdasan tertinggi yang memadukan kedua bentuk kecerdasan sebelumnya, yakni kecerdasan intelektual dan

kecerdasan emosional”. Kecerdasan spiritual dinilai sebagai kecerdasan yang tertinggi karena erat kaitannya dengan kesadaran orang untuk bisa memaknai segala sesuatu dan merupakan jalan untuk bisa merasakan kebahagiaan

Spiritual Quotient (SQ) adalah kecerdasan yang berperan sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. SQ merupakan kecerdasan tertinggi dalam diri kita (Rahmasari, 2019:12). Menurut Abdullah (2018:45) kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang membuat seseorang menjadi utuh, sehingga dapat mengintegrasikan berbagai fragmen kehidupan, aktifitas dan keberadaannya. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang dapat mengetahui apa sesungguhnya dirinya dan organisasinya. Kecerdasan spiritual memungkinkan lahirnya wawasan dan pemahaman untuk beralih dari sisi dalam ke permukaan keberadaan seseorang, tempat seseorang bertindak, berpikir dan merasa. Kecerdasan spiritual juga menolong seseorang untuk berkembang.

Berdasarkan pendapat para ahli, peneliti menarik kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang dibangun dari dua kecerdasan, yakni intelektual dan emosional. Orang yang memiliki kecerdasan spiritual adalah orang yang bisa memecahkan permasalahan tidak hanya menggunakan rasio dan emosi saja, namun mereka menghubungkan dengan makna kehidupan secara spiritual. Kecerdasan spiritual yang tumbuh sejak dini akan menjadi kekuatan untuk menjadikan anak yang berani karena keyakinan kepada Tuhan, optimis, dan melakukan kebajikan secara terus menerus.

2.1.4.1 Indikator Kecerdasan Spritual

Orang yang memiliki kecerdasan spritual, ketika menghadapi persoalan dalam hidupnya, tidak hanya dihadapi dengan rasional dan emosional saja, tapi ia akan menghubungkannya dengan makna secara spritual agar langkah-langkahnya lebih matang dan bermakna dalam kehidupan. Menurut Abdullah (2018:45) menyebutkan ada lima indikator orang yang mempunyai kecerdasan spritual, yakni sebagai berikut:

1. Senang Berbuat Baik

Ciri-ciri anak yang mempunyai kecerdasan spritual adalah senang berbuat baik. Ciri-ciri yang pertama ini tidak dapat tumbuh pada jiwa seorang anak dengan mudah, oleh karenanya orang tua harus senantiasa melatih perbuatan ini sejak dini.

2. Senang Menolong Orang Lain

Hidup di zaman modern seperti ini, yang orang-orangnya cenderung individualis dan sibuk dengan urusan masing-masing, senang menolong orang lain seakan menjadi perbuatan yang mahal harganya.

3. Menemukan Tujuan Hidup

Menemukan tujuan hidup adalah hal yang mendasar dalam kehidupan seseorang. Tanpa tujuan hidup yang jelas, seseorang akan sulit menemukan kebahagiaan.

4. Turut Merasa Memikul Sebuah Misi Mulia

Hidup seseorang akan terasa jauh lebih bermakna apabila ia turut merasa memikul sebuah misi mulia kemudian terhubung dengan sumber kekuatan. Sebagai orang beriman, sumber kekuatan yang diyakini adalah Tuhan. Misi

mulia itu bermacam-macam, misalnya perdamaian, ilmu pengetahuan, kesehatan, keindahan, atau harapan hidup.

5. Mempunyai Selera Humor yang Baik

Keberadaan humor penting sekali dalam kehidupan manusia. Tanpa adanya humor, kehidupan akan berjalan kaku. Maka ketika terjadi ketegangan, humor diperlukan agar suasana kembali cair dan menyenangkan. Humor bisa menjadi hiburan bagi orang yang sedang mengalami kesedihan. Hanya orang-orang yang mempunyai kecerdasan spiritual yang bisa menerima dan menikmati sebuah humor. Hal ini terbukti ketika seseorang sedang dilanda kemarahan, misalnya akan sulit menerima dan menikmati humor yang diberikan kepadanya.

Menurut Tasmara (2018:12) dalam bukunya diantara indikator yang memiliki kecerdasan spiritual adalah:

1. Memiliki Tujuan Hidup yang Jelas

Seseorang yang cerdas secara spiritual akan memiliki tujuan hidup berdasarkan alasan-alasan yang jelas dan bisa dipertanggung jawabkan baik secara moral maupun dihadapan Allah SWT nantinya.

2. Memiliki Prinsip Hidup

Prinsip adalah suatu kesadaran fitrah yang berpegang teguh kepada pencipta yang abadi yaitu prinsip yang Esa.

3. Cenderung kepada Kebaikan

Insan yang memiliki kecerdasan spiritual akan selalu termotivasi untuk menegakkan nilai-nilai moral yang baik sesuai dengan keyakinan agamanya

dan akan menjauhi segala kemungkaran dan sifat yang merusak kepada kepribadiannya sebagai manusia yang beragama.

4. Berjiwa Besar

Manusia yang memiliki kecerdasan ruhiyah atau spiritual, akan sportif dan mudah mengoreksi diri dan mengakui kesalahannya.

2.1.4.2 Langkah-langkah Mengembangkan Kecerdasan Spiritual

Menemukan makna hidup adalah sesuatu yang sangat penting agar seseorang dapat meraih sebuah kebahagiaan. Orang-orang yang tidak bisa menemukan makna hidup biasanya merasakan jiwanya hampa. Alangkah ruginya hidup di dunia yang hanya sementara ini jika seseorang tidak menemukan makna dalam kehidupannya. Berikut adalah langkah-langkah mengembangkan kecerdasan spiritual menurut Tasmara (2018:12):

1. Membiasakan Diri Berpikir positif

Berpikir positif yang paling mendasar untuk dilatihkan pada anak-anak adalah berpikir positif kepada Tuhan yang telah menetapkan takdir bagi manusia

2. Memberikan Sesuatu yang Terbaik

Seseorang yang berbuat sesuatu atau bekerja dengan misi untuk memberikan sesuatu yang terbaik untuk Tuhan secara otomatis hasil kerjanya pun berbanding lurus dengan keberhasilan.

3. Menggali Hikmah di Setiap kejadian

Kegagalan boleh saja terjadi, namun orang yang memiliki kecerdasan spiritual akan bisa menggali hikmah sehingga dapat menemukan kebaikan dan masih bisa merasakan kebahagiaan.

2.1.5 Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins (2017:100) mendefinisikan komitmen organisasi adalah Suatu keadaan seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta bertujuan dan keinginannya untuk dapat mempertahankan diri menjadi anggota dalam organisasi. Menurut pengutipan diatas bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan dalam diri pegawai untuk dapat menjadi salah satu keluarga didalam suatu organisasi dan berupaya untuk dapat menjadi yang terunggul didalam tujuan organisasi.

Sopiah (2018:45), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu daya yang relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang pegawai terhadap suatu organisasi. Tujuan lain komitmen organisasi adalah sikap yang memahami loyalitas pekerjaan terhadap organisasi dan termasuk proses yang berkepanjangan dari anggota organisasi untuk dapat menyampaikan semua kepeduliannya pada suatu organisasi juga hal tersebut bersambung pada keberhasilan dan ketentraman kerja.

Lambert *et al.* (2018:81-82) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu obligasi untuk seluruh bagian organisasi, dan tidak untuk suatu pekerjaan, kelompok dalam kerja, dan keyakinan akan pentingnya pekerjaan itu bagi dirinya sendiri”. Menurut pengutipan diatas bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang mendasar untuk pegawai tanpa terkecuali artinya untuk semua bidang yang ada didalam organisasi serta komitmen organisasi adalah gambaran perasaan yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap tempat pegawai bekerja.

Pother (2018:16) yang menjelaskan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi yang dapat mempunyai tujuan untuk dapat memberikan segala usahanya demi kejayaan suatu organisasi yang bersangkutan. Dari pengutipan diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai yang bekerja disuatu organisasi dan mendapatkan haknya sebagai pegawai akan lebih terbuka atas perasaannya dan akan lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2014, pemerintah desa adalah kepala desa dan perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi pemerintah desa adalah suatu sikap dimana kepala desa dan perangkat desa berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasinya.

2.1.5.2 Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi

Kanter dalam Fitriyatinur (2018:34), ada tiga bentuk dari komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen Berkesinambungan

Komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

2. Komitmen Terpadu

Komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi.

3. Komitmen Terkontrol

Komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

2.1.5.2 Indikator Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1990), dalam Fitriyatinur (2018) indikator komitmen organisasi yaitu:

1. *Affective Commitment*

Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

2. *Continuance Commitment*

Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan lama dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

3. *Normative Commitment*

Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Berikut penulis paparkan beberapa penelitian yang terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

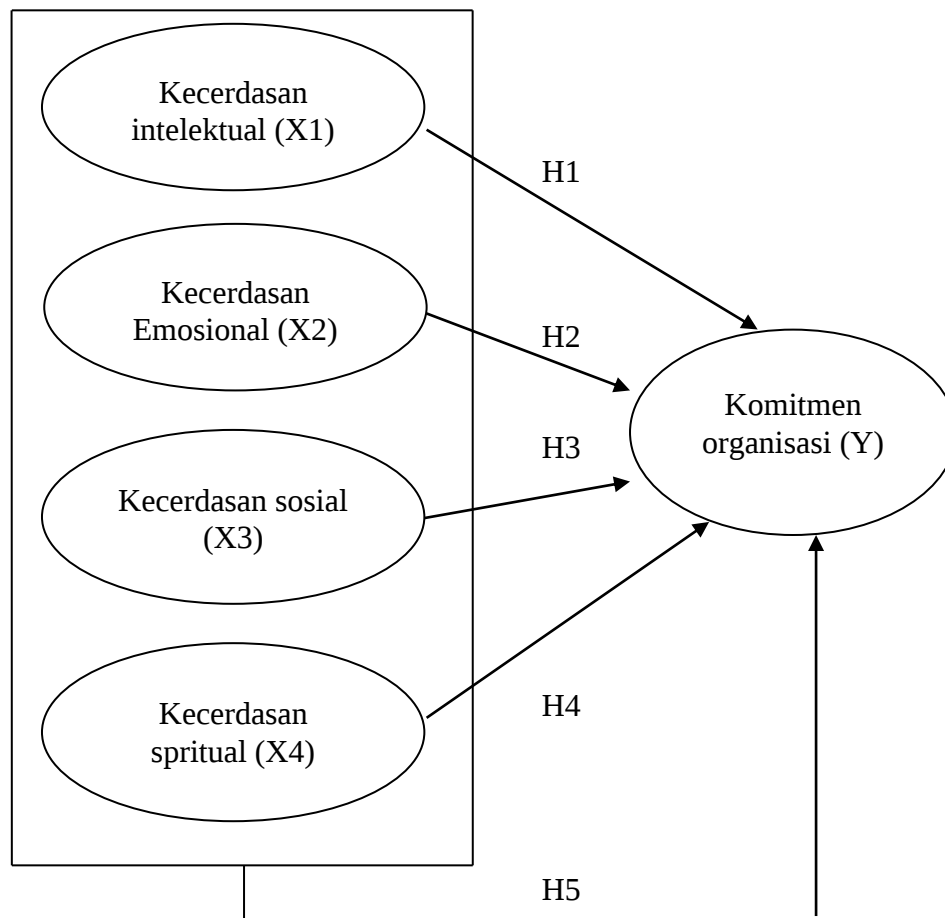
Nama, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Erawati <i>et al.</i> , (2025)	Pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dan kinerja guru aparatur sipil negara SMA Negeri di Kecamatan Tuah Madani Dan	Variabel independen: kompetensi, pengembangan karir dan kecerdasan emosional Variabel dependen: Komitmen organisasi dan kinerja pegawai	Kecerdasan Emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Nama, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Kecamatan Bina Widya Pekanbaru		
Barata, 2020	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya.	Variabel independen: kecerdasan emosional dan kompensasi Variabel dependen: Komitmen organisasi	Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap komitmen organisasi
Muhammad dkk (2020)	Pengaruh Keterampilan Sosial terhadap Komitmen Organisasi Pengurus UKK-KOPMA UIN Antasari Banjarmasin	Variabel independen: kecerdasan sosial Variabel dependen: Komitmen organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan sosial berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
Fiqi dan Nurlina (2024)	Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Banda Aceh	Variabel independen: kecerdasan spritual, kepuasan kerja Variabel dependen: Komitmen organisasi	Kecerdasan spiritual berpengaruh langsung dengan hasil negatif dan tidak signifikan terhadap variabel komitmen organisasi
Suci (2020)	Pengaruh <i>Spiritual Leadership</i> , Kecerdasan Emosional, Dan <i>Person Organization Fit</i> Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Guru MI Terpadu Logaritma Sempor)	Variabel independen: <i>Spiritual Leadership</i> , Kecerdasan Emosional, Dan <i>Person Organization Fit</i> Variabel dependen: Komitmen organisasi	Kecerdasan Emosional secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Nama, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Azizah (2024)	Pengaruh <i>Spiritual Leadership</i> , Kecerdasan Emosional, Dan <i>Person Organization-Fit</i> Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Guru Yayasan SD Islam Ulil Albab Kebumen).	Variabel independen: <i>Spiritual Leadership</i> , Kecerdasan Emosional, Dan <i>Person Organization Fit</i> Variabel dependen: Komitmen organisasi	Kecerdasan Emosional secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi
Sabiq (2024)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Person Job Fit dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Komitmen Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.	Variabel independen: Kecerdasan Emosional, Person Job Fit dan Organizational Citizenship Behavior Variabel dependen: Komitmen organisasi	Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi
Nudianti et al.,(2025)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Tenaga Kesehatan DI RS XYZ	Variabel independen: Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Variabel dependen: Komitmen organisasi, budaya organisasi	Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi

2.2. Kerangka Konseptual

Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial dan kecerdasan spiritual yang tinggi sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai dalam mencapai suatu tujuan atau keberhasilan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Secara ringkas kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada paradigma penelitian pada gambar dibawah ini:



Diadopsi dari jurnal: Erawati et al., (2025), Muhammad dkk (2020), Fiqi dan Nurlina (2024)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Dari kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi kantor Camat Ujung Batu.

- H2 : Diduga kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi kantor Camat Ujung Batu.
- H3 : Diduga kecerdasan sosial memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi kantor Camat Ujung Batu.
- H4 : Diduga kecerdasan spritual memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi kantor Camat Ujung Batu.
- H5 : Diduga kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan sosial dan kecerdasan spritual memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi kantor Camat Ujung Batu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup penelitian

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Camat Ujung Batu. Waktu penelitian dilakukan selama 5 bulan yaitu mulai bulan Maret sampai dengan Juli tahun 2025. Mulai dari menemukan masalah sampai dengan hasil penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Suharsimi (2017:134) populasi adalah jumlah keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada kantor Camat Ujung Batu yaitu sebanyak 34 orang.

2. Sampel

Sampel adalah keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Suharsimi, 2017:134)). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 34 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yang bersumber dari data primer yaitu dari penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada karyawan yang dijadikan sampel penelitian. Data yang didapat berupa data ordinal dan jenisnya adalah data *time series* yaitu data yang diambil pada waktu itu saja. Data sekundernya adalah profil organisasi, jumlah staff, data diri pegawai.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan, maka dipergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi.

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung aktivitas keseharian pada kantor Camat Ujung Batu, seperti :data jumlah pegawai serta data lainnya yang menunjang pokok pembahasan.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.

3. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku penunjang referensi, peraturan-peraturan dan sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori dan sebagai dasar melakukan penelitian.

3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi seperti terlihat pada Tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Jenis Pengukuran
Kecerdasan Intelektual (X1)	Menurut Robbins (2017:45), Mendefinisikan kecerdasan intelektual sebagai tingkat kemampuan pengalaman seseorang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang langsung dihadapi dan untuk mengantisipasi masalah-masalah yang akan datang	Robbins (2017:45), 1. Kecerdasan angka 2. Pemahaman verbal 3. Kecepatan persepsi 4. Penalaran induktif 5. Penalaran deduktif 6. Visualisasi spasial 7. Daya ingat	Ordinal
Kecerdasan emosional (X2)	Menurut Goleman (2019:43) kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan-hubungan kita	Goleman (2019:44) 1. Kesadaran Diri (<i>Self Awareness</i>) 2.. Pengaturan Diri (<i>Self Management</i>) 3. Motivasi (<i>Self Motiv ti (Empathy/Social ation)</i>) 4. Empa awareness) 5. Keterampilan Sosial (<i>Relationship Management</i>)	Ordinal
Kecerdasan sosial (X3)	Albrecht (2017:15) mengemukakan kecerdasan sosial adalah kemampuan untuk bergaul dengan baik dan mengajak orang lain untuk bekerjasama.	Annisa dan Santi (2023:1) 1. Mampu mengembangkan dan menciptakan relasi sosial baru secara efektif. 2. Mampu berempati dengan orang lain atau memahami orang lain secara total 3. Mampu mempertahankan relasi sosialnya secara efektif	Ordinal

		4. Mampu menyesuaikan dirinya secara efektif 5. Mampu memecahkan masalah yang terjadi dengan relasi sosialnya. 6. Memiliki ketrampilan komunikasi yang mencakup ketrampilan mendengarkan, berbicara efektif dan menulis secara efektif	
Keceerdasan spritual (X4)	Abdullah (2018:45) Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang membuat seseorang menjadi utuh, sehingga dapat mengintegrasikan berbagai fragmen kehidupan, aktifitas dan keberadaannya.	Abdullah (2018:45) 1. Senang Berbuat Baik 2. Senang Menolong Orang Lain 3. Menemukan Tujuan Hidup 4. Turut Merasa Memikul Sebuah Misi Mulia 5. Mempunyai Selera Humor yang Baik	Ordinal
Komitmen organisasi (Y)	Robbins & Judge (2017:100) mendefinisikan komitmen organisasi adalah Suatu keadaan seorang pegawai organisasi tertentu serta bertujuan dan keinginannya untuk dapat mempertahankan diri menjadi anggota dalam organisasi.	Allen dan Meyer dalam Fitriyantinar (2018) 1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Continuance Commitment</i> 3. <i>Normative Commitment</i>	Ordinal

3.6 Instrumen Penelitian

Didalam melakukan penelitian, peneliti memberikan skala untuk mengukur variabel-variabel yang akan diteliti melalui jawaban responden dengan menggunakan skala likert. Skala yang digunakan dan skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu- Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019:87).

Kuesioner yang telah disusun hendaknya dilanjutkan dengan melakukan uji kuesioner. Uji kuesioner secara kuantitatif dapat dilakukan melalui uji validitas dan Reliabilitas.

1. Uji validitas Instrument

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya, suatu alat ukur dikatakan valid apabila alat tersebut mengukur apa yang sebenarnya hendak diukur. Validitas berarti taraf keabsahan dalam mengukur target yang diukur dengan menggunakan data berupa skor hasil uji coba instrumen yang telah disiapkan, pengetesan instrumen dilakukan kepada sejumlah individu yang setara dengan subjek penelitian. Sedangkan uji validitas logis dilakukan dengan cara mencermati isi (*content*), konstruksi, dan tampilan (*face*). Setelah kriteria instrumen yang berkualitas diketahui dan memenuhi barulah dapat digunakan untuk menjaring data penelitian (Sugiyono, 2019: 69).

Validitas dalam penelitian ini dicari dengan *criteria internal* yaitu mengkorelasikan skor masing-masing dengan skor totalnya. Cara yang digunakan untuk menghitung korelasi skor masing-masing item dengan skor

totalnya adalah dengan program SPSS memakai teknik korelasi *product moment*.

2. Uji Reliabilitas Instrument

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Sugiyono, 2019: 81). Penelitian memerlukan data yang benar-benar valid dan reliabel. Dalam rangka urgensi ini, maka kuesioner sebelum digunakan sebagai data penelitian primer, terlebih dahulu diujicobakan ke sampel uji coba penelitian. Uji coba ini dilakukan untuk memperoleh bukti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, Jika koefisien alpha cronbach $> 0,60$ maka konstruk variabel dikatakan reliabel (Ghozali, 2019: 68).

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisa dibagi menjadi empat tahap yaitu:

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang tidak menggunakan model matematika, model statistik dan ekonometrik atau model-model tertentu lainnya. Analisa data yang dilakukan terbatas pada teknik pengolahan datanya, seperti pada pengecekan data dan tabulasi, dalam hal ini sekedar membaca tabel-tabel, grafik-grafik atau angka-angka yang tersedia, kemudian melakukan uraian dan penafsiran. Dalam hal ini menggunakan TCR. masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3.3
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
81% - 100%	Sangat baik
61% - 80.99%	Baik
41% - 60.99%	Cukup baik
21% - 40.99%	Kurang baik
0% - 20.99%	Tidak baik

Sumber: Sudjana (2019:715)

3.7.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis kuantitatif. Alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika atau model statistik dan ekonometrik. Hasil analisis dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

3.7.2.1 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Normalitas data

Uji normatis bertujuan untuk menguji apakah distribusi data variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi yang terjadi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan statistik *Kolgomorov-Smirnov* dengan SPSS 18. Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* dengan nilai alpha 5% sehingga apabila nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang terdistribusi normal (Ghozali, 2019:83).

2. Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksinya dengan cara menganalisis nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (Ghozali, 2019:14). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut: Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

3. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang

seharusnya terjadi maka dikatakan adalah homoskedastisitas. Sedangkan jika varians tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot*.

3.7.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2019:83), “karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (pengaruh) antar variabel maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi”. dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y	=	Komitmen organisasi
X ₁	=	Kecerdasan Intelektual
X ₂	=	Kecerdasan emosional
X ₃	=	Kecerdasan sosial
X ₄	=	Kecerdasan Spritual
a	=	Nilai konstanta
b _{1,2,3}	=	Koefisien regresi
e	=	Standar error

3.7.2.3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2019:16). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual) dalam menjelaskan variasi

variabel terikat (kinerja staff) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka (R^2) pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* (R^2) pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti (R^2) nilai *adjusted* (R^2) dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

3.7.2.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji statistik t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan sosial dan kecerdasan spiritual dalam menerangkan variabel komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan dengan melihat langsung pada hasil perhitungan koefisien regresi melalui SPSS pada bagian *Unstandardized Coefficients* dengan membandingkan *Unstandardized Coefficients* B dengan *Standard error of estimate* sehingga akan didapatkan hasil yang dinamakan t hitung. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha (0, 05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2019:17). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial dan kecerdasan berpengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu komitmen organisasi.

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial dan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu komitmen organisasi.

Menurut Ghozali (2019:13), dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.