

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DOSEN INSTITUT
INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**

SKRIPSI



**DISUSUN OLEH :
SHINTA DEWI KEMALASARI
1512110118**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah hak milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 8 April 2019



Shinta Dewi Kemalasari
NPM. 1512110118

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DOSEN INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

Disusun Oleh

NAMA : SHINTA DEWI KEMALASARI

NPM : 1512110118

JURUSAN : S1 - MANAJEMEN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada Jurusan **MANAJEMEN IIB Darmajaya**.

Bandar Lampung, 8 April 2019

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

Betty Magdalena, S.Pd., M.M

NIK. 12100111

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Aswie, S.E., M.M

NIK. 10190605



HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 6 Maret 2019 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DOSEN INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**. Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **Shinta Dewi Kemalasari**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110118**

Jurusan : **SI-Manajemen**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda tangan

1. **Aswin, S.E., M.M**

Penguji 1

2. **Besti Lilyana, S.H., M.M**

Penguji 2

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya



Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D.

NIK. 14580718

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Jaya, pada tanggal 11 Juni 1997 sebagai anak terakhir dari lima bersaudara yang lahir dari pasangan Bapak Ishak dan Ibu Evi Marwati, A.Ma.Pd

1. Identitas

- a. Nama : Shinta Dewi Kemalasari
- b. NPM : 1512110118
- c. Agama : Islam
- d. Alamat : Qurnia Mataram RT/RW 004/001, Kec. Seputih Mataram, Lampung Tengah
- e. Suku : Lampung
- f. Kewarganegaraan : Indonesia
- g. E-mail : shintadewikemalasari@gmail.com
- h. HP : 082175297528

2. Riwayat Pendidikan

1. Tahun 2009 menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 2 Qurnia Mataram.
2. Tahun 2012 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Seputih Mataram.
3. Tahun 2015 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Seputih Mataram.
4. Tahun 2015 terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Manajemen pada Jenjang Strata (S1) di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucap syukur Alhamdulillah, atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan kemudahan-NYA. Kupersembahkan karyaku ini untuk orang-orang yang kusayangi dan berarti dalam hidupku.

Kedua orangtua ku yang tiada hentinya mendoakanku, memberikan kasih sayang dan dukungan yang tiada hentinya untuk diriku.

Kakak ku Ismila Kartika Vitri, Reni Isvitasari, Nia Noviana serta Rizky Febriyanti yang sangat aku sayangi.

M Habibi Jemi Gama yang selalu memberikan motivasi dan semangat selama ini.

Sahabat ku Reni Yunita Sari yang selalu membantu dan menemaniku.

Teman terbaik seperjuangan saat kuliah Nova Riski Ananda, Kiki Rantika, dan Intan Marcelina yang selalu membantu, menemani, mengajari, dan berjuang bersama-sama saat kuliah dari semester awal hingga semester akhir.

Teman Dekat Seperbimbinganku Monica Karuwana dan Irma Syinthia yang selalu memberikan semangat, kebahagiaan, dan waktunya dikala suka maupun duka.

Pembimbingku Miss Betty Madgalena, S.Pd., M.M yang aku sayangi dan aku hormati.

Teman angkatan 2015 tercinta khususnya jurusan Manajemen.

Almamater IIB Darmajaya yang memberikan banyak ilmu dan pelajaran untuk diriku dalam menggapai cita-cita.

MOTTO

Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah.

(Thomas Alva Edison)

Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh.

(Confusius)

Tiadanya keyakinanlah yang membuat orang takut menghadapi tantangan, dan saya percaya pada diri saya sendiri.

(Muhammad Ali)

ABSTRAK

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DOSEN INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

**Oleh :
Shinta Dewi Kemalasari**

Kontribusi yang paling berperan bagi keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi menjadi sesuatu hal yang sifatnya krusial, sehingga perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Salah satu perusahaan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Religiusitas dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya yang berjumlah 96 orang, dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 49 yang diambil dengan *stratified random sampling* dengan rumus *slovin*. Analisis data meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji persyaratan analisis data, dan uji hipotesis dengan uji regresi linier berganda sebagai alat analisisnya menggunakan bantuan SPSS 20 *for windows*. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa Religiusitas berpengaruh pada Komitmen Organisasional, Kecerdasan Emosional berpengaruh pada Komitmen Organisasional, dan secara bersama-sama Religiusitas dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Kata Kunci : Religiusitas, Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional

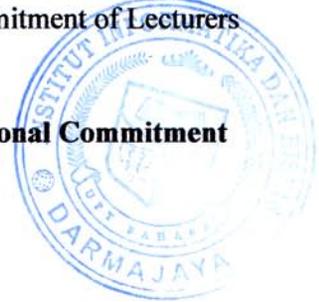
ABSTRACT

THE EFFECT OF RELIGIUSITY AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS OF DOSAGE IN INFORMATION TECHNOLOGY AND DARMAJAYA BUSINESS

By :
Shinta Dewi Kemalasari

Contributions that play a major role in the success of an organization are human resources themselves. In the world of work, someone's commitment to the organization becomes something that is crucial, so it is necessary to look for the factors that influence it. One company that has high organizational commitment is the Darmajaya Institute of Informatics and Business. This study aims to determine the Effect of Religiosity and Emotional Intelligence on Organizational Commitment Lecturers of the Institute of Informatics and Business Darmajaya. The type of research used in this study is a type of quantitative research with associative methods. The population of this study were all permanent lecturers of the Informatics and Business Institute of Darmajaya which numbered 96 people, with a total sample of 49 taken by stratified random sampling with the Slovin formula. Data analysis includes validity test, reliability test, data analysis requirements test, and hypothesis testing with multiple linear regression tests as an analysis tool using SPSS 20 for windows. The results of this study found that Religiosity has an effect on Organizational Commitment, Emotional Intelligence has an effect on Organizational Commitment, and together Religiosity and Emotional Intelligence have an effect on Organizational Commitment of Lecturers of the Informatics and Business Institute of Darmajaya.

Keywords : Religiosity, Emotional Intelligence, Organizational Commitment



PRAKATA

Assalamualaikum wr.wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpah dan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DOSEN INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di perguruan tinggi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Penulis menyadari tentunya dalam penulisan skripsi ini tidak lepas bantuan dan arahan dari semua pihak, dengan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah Y.A, MBA., M.Sc. selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T., M.T. selaku Wakil Rektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E., M.T. selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M. selaku Wakil Rektor III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
5. Bapak Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D., selaku Wakil Rektor IV dan Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
6. Ibu Aswin, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
7. Ibu Betty Magdalena, S.Pd., M.M. selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.
8. Para dosen dan staf jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

9. Kedua orang tua beserta keluarga besar yang selalu memberikan cinta kasih selama ini, doa dan dukungannya.
10. Para sahabatku rekan – rekan seperjuangan angkatan 2015.
11. Almamaterku IIB Darmajaya.

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Semua ini tidak luput dari keterbatasan penulis. Adanya kekurangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbulnya kritik serta saran dari berbagai pihak dan hal ini memang sangat penulis harapkan sehingga akan lebih memberikan pengetahuan kepada penulis yang lebih jauh dan lebih baik untuk kesempurnaan tulisan di masa mendatang.

Bandar Lampung, 8 April 2019

Penulis

Shinta Dewi Kemalasari
NPM. 1512110118

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL BELAKANG	ii
HALAMAN PENYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT.....	x
PRAKATA.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	11
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian	11
1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian.....	11
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian	11
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian.....	11

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	11
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.5.1 Bagi Institusi Pendidikan	12
1.5.2 Bagi Perusahaan	12
1.5.3 Bagi Peneliti	12
1.6 Sistematika Penelitian	12

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Religiusitas.....	15
2.1.1 Pengertian Religiusitas.....	15
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Religiusitas	16
2.1.3 Indikator Religiusitas	16
2.2 Kecerdasan Emosional.....	18
2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional.....	18
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	19
2.2.3 Indikator Kecerdasan Emosional	20
2.3 Komitmen Organisasional	21
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional	21
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	22
2.3.3 Indikator Komitmen Organisasional.....	22
2.4 Penelitian Terdahulu	24
2.5 Kerangka Pemikiran.....	25
2.6 Hipotesis	26
2.6.1 Pengaruh Religiusitas terhadap Komitmen Organisasional.....	26
2.6.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional	27

2.6.3 Pengaruh Religiusitas, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional.....	28
--	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Sumber Data.....	31
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.4 Populasi dan Sampel	32
3.4.1 Populasi.....	32
3.4.2 Sampel.....	33
3.5 Variabel Penelitian.....	34
3.5.1 Variabel Bebas	34
3.5.2 Variabel Terikat	34
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	36
3.7.1 Uji Validitas	36
3.7.2 Uji Reabilitas	36
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	37
3.8.1 Uji Normalitas.....	37
3.8.2 Uji Linearitas	38
3.8.3 Uji Multikolinearitas	38
3.9 Metode Analisis Data.....	39
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	39
3.10 Pengujian Hipotesis	40
3.10.1 Uji Parsial (Uji t).....	40
3.10.2 Uji Simultan (Uji F).....	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	43
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	43
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	45
4.2 Hasil Uji Prasyarat Instrumen	50
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	50
4.2.2 Hasil Uji Reabilitas	53
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	54
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	54
4.3.2 Uji Linieritas	55
4.3.3 Uji Multikolinearitas	55
4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	58
4.5.1 Hasil Uji t.....	58
4.5.2 Hasil Uji F.....	59
4.6 Pembahasan.....	59
4.6.1 Pengaruh Religiusitas terhadap Komitmen Organisasional.....	59
4.6.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional.....	60
4.6.3 Pengaruh Religiusitas dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional	61

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	63
5.2 Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.....	4
Tabel 1.2 Rekapitan Presensi Dosen dalam Kegiatan Satgas.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert	32
Tabel 3.2 <i>Stratified Random Sampling</i>	34
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.4 Interpretasi Uji Reabilitas.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	45
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Religiusitas	45
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional	47
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional .	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Religiusitas	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Kolerasi.....	56
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi.....	57
Tabel 4.17 Hasil Uji t	58
Tabel 4.18 Hasil Uji F	5

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Masa Kerja Dosen	3
Gambar 1.2 Data Dosen yang mengikuti Pelatihan, Seminar, Sosialisasi, dan Workshop.....	10
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	25

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Jawaban Izin Penelitian
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Tabulasi Data Kuesioner
Lampiran 4	Hasil Uji Karakteristik Responden
Lampiran 5	Hasil Jawaban Responden Variabel Religiusitas
Lampiran 6	Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional
Lampiran 7	Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional
Lampiran 8	Hasil Uji Validitas Variabel Religiusitas
Lampiran 9	Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional
Lampiran 10	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional
Lampiran 11	Hasil Uji Reabilitas Variabel Religiusitas
Lampiran 12	Hasil Uji Reabilitas Variabel Kecerdasan Emosional
Lampiran 13	Hasil Uji Reabilitas Variabel Komitmen Organisasional
Lampiran 14	Hasil Uji Normalitas
Lampiran 15	Hasil Uji Linieritas
Lampiran 16	Hasil Uji Multikolinearitas
Lampiran 17	Analisis Regresi
Lampiran 18	Dokumentasi Kuesioner

BAB I

PENDAHULUAN

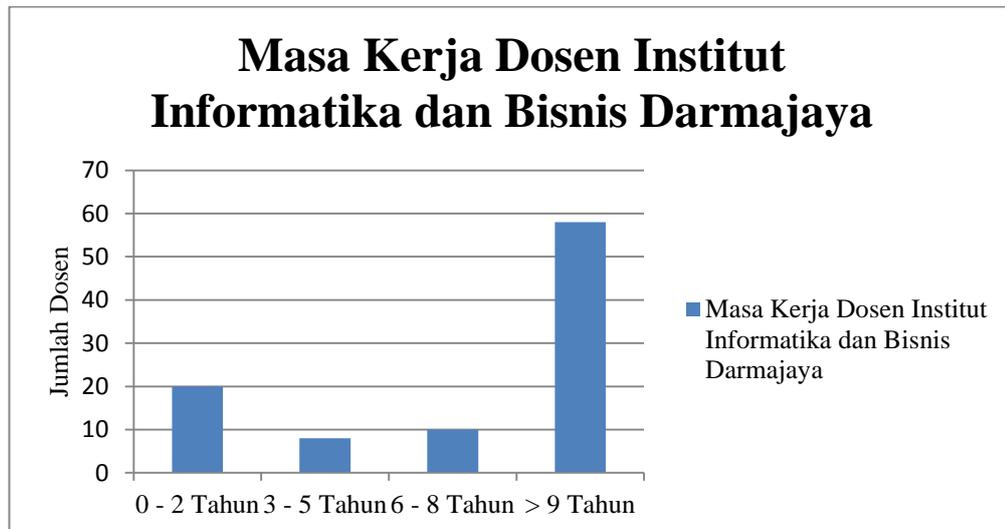
1.1 Latar Belakang Masalah

Didalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang berada di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia memiliki kontribusi dalam mengembangkan perusahaan, sehingga perusahaan dapat bersaing dan mempunyai keunggulan yang spesifik, serta memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Apabila perusahaan dapat mengatur sumber daya manusia dengan baik, tentunya berdampak pada tujuan perusahaan dengan tercapainya tujuan secara efektif dan efisien. Sedangkan permasalahan sumber daya manusia yang sering muncul di perusahaan yaitu terkait dengan komitmen organisasional. Konsep komitmen organisasional telah menjadi isu penelitian di banyak negara dalam 60 tahun terakhir. Konsep ini diperkenalkan oleh Whyte pada kisaran tahun 1956. Penelitian mengenai komitmen organisasional terus dilakukan karena untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional, mengingat komitmen anggota di organisasi sangatlah penting untuk keberlangsungan organisasi tersebut ditengah persaingan yang ketat saat ini.

Di Indonesia, komitmen organisasional karyawan termasuk kategori yang rendah. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan Watson Wyatt di tahun 2012, sifat mendua karyawan Indonesia terlihat dalam aspek komitmen organisasi. Hanya 35% karyawan di Indonesia yang ingin bertahan di perusahaan, kendati pekerjaan di perusahaan lain itu hampir sama saja dengan

tempat kerjanya. Sedangkan faktor yang menyebabkan kurangnya komitmen karyawan menurut survey adalah faktor peluang karir yang lebih baik sebagai alasan utama (44%), diikuti oleh paket kompensasi yang lebih baik (40%), perusahaan tersebut memiliki prospek sukses lebih baik di masa depan (25%), menyediakan peluang training dan pengembangan diri yang lebih baik (23%), dan memberikan peluang lebih baik untuk mendayagunakan keahlian (23%).

Menurut Mayer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018:28), komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasional penting dimiliki karyawan, karena dapat mengarahkan karyawan pada rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Apabila karyawan mempunyai komitmen organisasional tinggi, maka berdampak positif pada perusahaan yaitu mempengaruhi situasi kerja yang profesional dan karyawan bekerja dengan loyalitas yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan mempunyai komitmen organisasional rendah, maka tujuan perusahaan akan terhambat, bahkan hal buruk yang akan terjadi yaitu turnover karyawan tidak terkendali. Menurut Mayer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018:33), komitmen organisasional teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Komitmen organisasional yang terjadi pada dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya adalah tinggi. Berdasarkan prasurvey yang dilakukan kepada 20 dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, dari aspek komitmen kontinyu menempati poin tertinggi yang membuat dosen mempunyai komitmen tinggi pada Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya yaitu pada poin pertanyaan “kebutuhan sekaligus keinginan saat ini adalah tetap bekerja pada organisasi ini”, serta “ada perasaan rugi jika harus meninggalkan organisasi ini”. Untuk memperkuat data komitmen organisasional dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, dapat dilihat gambar 1.1 sebagai berikut :



Sumber : Biro SDM Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, 2019

Gambar 1.1

Masa Kerja Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

Berdasarkan gambar diatas, diperoleh masa kerja yang beragam dari masing-masing karyawan yaitu 0 - 2 tahun sebanyak 20 orang, 3 - 5 tahun sebanyak 8 orang, 6 - 8 tahun sebanyak 10 orang , dan masa kerja > 9 tahun sebanyak 58 orang. Dari data tersebut, dapat diasumsikan bahwa tingkat komitmen organisasional dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya tinggi. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Hadiyani MI (2013) menyatakan bahwa semakin lama masa kerja seseorang, maka semakin kuat pula komitmen organisasinya. Sebaliknya, semakin pendek masa kerja seseorang, maka akan semakin lemah komitmen organisasinya.

Salah satu perusahaan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya (disingkat IIB Darmajaya) merupakan sebuah perguruan tinggi swasta yang terkemuka di Lampung, yang berdiri pada tahun 1995, dibawah naungan Yayasan Pendidikan Alfian Husin. Nama "Darmajaya" merupakan akronim dari "*Dharma Bhakti dan Jasa Yoenidar Alfian*". Institut ini berdiri pada 05 Juni 1997 yang dahulu disebut dengan nama STMIK-STIE

Darmajaya dan dikelola oleh Yayasan Pendidikan Alfian Husien. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya memiliki 2 fakultas dan 2 program pasca sarjana dengan 5 program studi Strata 1 (S1) dan 3 program studi Diploma 3 (D3). Fakultas Ekonomi dan Binis (FEB) yaitu Manajemen S1, Akuntansi S1, dan Akuntansi D3. Fakultas Ilmu Komputer yaitu Teknik Informatika S1, Sistem Informasi S1, Manajemen Informatika D3, Sistem Komputer S1, dan Teknik Komputer D3. Program Pascasarjana yaitu Magister Manajemen dan Magister Teknik Informatika. Selain itu, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya terus berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang terampil, professional, dan kompetitif dalam menghadapi persaingan sesama Perguruan Tinggi (PT) yang semakin ketat dan dalam rangka menghadapi globalisasi. Adapun data mengenai jumlah dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya pada tahun 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Jumlah Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Tahun 2019

Keterangan	Jumlah
Falkutas Ekonomi dan Bisnis	41 orang
Falkutas Ilmu Komputer	55 orang
Total	96 orang

Sumber : Biro SDM Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat di lihat jumlah dosen sebanyak 96 orang, yang terdiri dari Falkutas Ekonomi dan Bisnis dan Falkutas Ilmu Komputer, yang terbagi dalam beberapa posisi atau jabatan yang ditepatinya di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Peneliti sudah melakukan prasurvey dan menanyakan terkait fenomena religiusitas pada Ustadz Suratno, S.Pd.I., M.H., selaku Kepala Satgas Budaya Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya serta menanyakan terkait kecerdasan emosional dosen pada Bapak Stefanus Rumangkit, S.E.,M.Sc selaku Plt. Tenaga Ahli SDM Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional berdasarkan penelitian terdahulu. Antara lain budaya organisasi dan kepuasan kerja (Taurisa, Djastuti, & Ratnawati, 2012), religiusitas (Siswanti Y, 2017), kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual (AF Maburri, 2017), kompensasi dan pengembangan karir (Hidayat AS, 2015), dan lain lain.

Religiusitas adalah salah satu faktor yang diduga mempengaruhi komitmen organisasional di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Menurut Glock dan Stark dalam Pontoh dan Farid (2015), religiusitas merupakan tingkat konsepsi seseorang terhadap agama dan tingkat komitmen seseorang terhadap agamanya. Religiusitas dapat dijadikan semacam tolak ukur bagaimana seseorang dalam mencapai tingkatan atau kedalaman tertentu selama menjalani serta mengamalkan ajaran agama yang dianutnya. Beberapa organisasi dan pemimpinnya, mempunyai sebuah kepercayaan bahwa pandangan spiritual akan mendorong sikap kerja, praktik-praktik penyelesaian stres, dan etika kerja kolektif yang lebih baik. Sehingga, apabila religiusitas seseorang meningkat, maka berdampak pada sikap kerja yaitu komitmen karyawan tersebut untuk tetap tinggal di perusahaan akan meningkat serta cenderung berperilaku positif pula, seperti membantu pekerjaan karyawan lain ketika kewajiban pekerjaan telah selesai dikerjakan. Indikator religiusitas menurut Glock dan Stark dalam Pontoh dan Farid (2015), antara lain dimensi keyakinan, dimensi ihsan dan penghayatan, dimensi pengetahuan agama, dimensi pengamalan dan konsekuensi, dan dimensi praktik agama. Implementasi dari indikator dimensi keyakinan pada Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya adalah sudah diterapkannya ajakan salat berjamaah di Masjid Baitul Ilmi, yang mana salat merupakan kewajiban sebagai umat Islam. Implementasi dari indikator dimensi ihsan dan penghayatan pada Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya adalah bagi dosen yang sudah berada dititik dimensi ihsan dan penghayatan, maka dosen tersebut tentu bekerja sesuai dengan norma-norma yang tidak bertentangan dengan agama seperti jujur, amanah, dan lain-lain. Implementasi dari indikator dimensi

pengetahuan agama pada Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya yaitu ketika adzan sudah dikumandangkan, maka seluruh aktivitas dihentikan sejenak dan dilanjutkan kembali setelah melakukan ibadah salat. Implementasi dari indikator dimensi pengamalan dan konsekuensi pada Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya adalah ketertipan kampus menjadi lebih baik, dan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan lebih ada. Sedangkan implementasi dari indikator dimensi praktik agama pada Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya adalah adanya kegiatan keagamaan seperti BBQ dan kunjungan satgas. Berikut adalah tabel 1.2 yaitu rekapitan presensi dosen dalam kegiatan satgas Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya dari aspek dimensi praktik agama :

Tabel 1.2

Rekapitan Presensi Dosen dalam Kegiatan Satgas Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

No	Bulan	Keterangan	Jumlah
1.	Oktober 2018	- Selalu Hadir - 3 Kali Kehadiran - 2 Kali Kehadiran - 1 Kali Kehadiran - Tidak Pernah Hadir	70 orang 21 orang 3 orang - 2 orang
2.	November 2018	- Selalu Hadir - 3 Kali Kehadiran - 2 Kali Kehadiran - 1 Kali Kehadiran - Tidak Pernah Hadir	54 orang 27 orang 6 orang 5 orang 4 orang
3.	Desember 2018	- Selalu Hadir - 3 Kali Kehadiran - 2 Kali Kehadiran - 1 Kali Kehadiran - Tidak Pernah Hadir	53 orang 26 orang 11 orang 3 orang 3 orang

4.	Januari 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Selalu Hadir - 3 Kali Kehadiran - 2 Kali Kehadiran - 1 Kali Kehadiran - Tidak Pernah Hadir 	<ul style="list-style-type: none"> 73 orang 17 orang 2 orang 1 orang 3 orang
5.	Februari 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Selalu Hadir - 3 Kali Kehadiran - 2 Kali Kehadiran - 1 Kali Kehadiran - Tidak Pernah Hadir 	<ul style="list-style-type: none"> 75 orang 13 orang 2 orang 2 orang 4 orang

Sumber : Satgas Budaya Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai rekapan presensi dosen dalam kegiatan satgas Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya menunjukkan bahwa tingkat presensi lebih banyak kehadiran dibandingkan dengan tidak hadirnya dosen dalam kegiatan satgas. Artinya, keinginan mereka untuk mengikuti kegiatan satgas ini sudah baik, hal ini dapat dilihat dari jumlah dosen yang selalu hadir dalam setiap bulannya berjumlah setengah lebih dari total keseluruhan dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa dosen dapat menerima nilai religiusitas yang diterapkan oleh Institusi.

Religiusitas pada Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya yaitu menghentikan seluruh aktivitas kegiatan dan pelayanan saat adzan dikumandangkan dan segera melaksanakan salat fardhu secara berjamaah. Selain itu sebelum memulai aktivitas, adanya kunjungan satgas pagi setiap satu minggu sekali untuk doa bersama, berbagi nasehat seperti kultum dan mengaji yang diikuti dengan tafsir, serta adanya program BBQ yang diperuntukkan bagi seluruh karyawan termasuk dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh, kegiatan religiusitas sudah berjalan cukup optimal, contohnya seperti pihak satgas sudah memberikan jadwal untuk BBQ dan beberapa dosen sudah menentukan jadwal BBQnya dan ketika dosen tidak bisa mengikuti BBQ, maka digantikan

jadwal dilain hari untuk dapat mengikuti kegiatan BBQ. Untuk langkah selanjutnya akan terus melakukan pembenahan-pembenahan agar kedepannya lebih baik lagi dari sebelumnya.

Selain itu, kecerdasan emosional juga diduga mempengaruhi komitmen organisasional di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Menurut Goleman dalam Rachmelya dan Suryani (2017), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan orang lain melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, empati, keterampilan atau kemampuan sosial, dan motivasi diri. Artinya, ketika seseorang mampu membuat hubungan yang baik kepada atasan maupun rekan kerja, akan berdampak positif yaitu tercipta lingkungan kerja yang kondusif, membuat nyaman ketika bekerja, membuat nyaman di dalam suatu organisasi, sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi. Pengenalan diri sendiri maupun pengenalan pada orang lain ini adalah pengenalan atas potensi-potensi maupun kelemahan-kelemahan dalam diri yang menyebabkan seseorang mampu menempatkan diri dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Sehingga ketika seseorang mempunyai kecerdasan emosional tinggi, maka dapat mengelola perasaannya dengan baik, memiliki pola pikir rasional, dan mampu menjalani hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi orang lain. Kecerdasaan emosional yang tinggi dalam dunia kerja sangat diperlukan, baik dalam bekerja dengan tim maupun untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator kecerdasan emosional yang dikemukakan Goleman dalam Efendi (2013), yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, empati, keterampilan sosial, dan motivasi diri.

Implementasi dari indikator kesadaran diri yaitu mengendalikan emosi sudah sangat baik, contohnya tidak adanya konflik yang besar sesama dosen, baik itu dosen dengan dosen ataupun dosen dengan atasan, walaupun tidak dipungkiri konflik kecil terjadi dan bisa menimbulkan gesekan, namun itu dapat

segera terselesaikan. Implementasi dari indikator pengaturan diri yaitu ketika tidak terjadi konflik, maka pengaturan diri sudah baik. Implementasi dari indikator empati yaitu para dosen mampu menerima sudut pandang orang lain, baik kritik maupun saran melalui rapat jurusan ataupun supervisi dari kbb, yang mana supervisi yaitu memberikan masukan kepada dosen mengenai metode pengajaran, media pengajaran yang digunakan di dalam kelas dan lain-lain. Implementasi dari indikator keterampilan sosial yaitu sudah baik, karena tugas dosen adalah menginspirasi, contohnya ketika melakukan pengajaran dikelas, dosen melakukan suatu tindakan yang dapat ditiru contohnya ketika ada keperluan, dosen meminta maaf dan memohon izin kepada mahasiswa, yang mana itu merupakan mengajarkan sikap sopan santun sehingga dapat ditiru oleh mahasiswa. Sedangkan implementasi dari indikator motivasi diri yaitu sangat baik, dapat dilihat dari antusiasme ketika institusi mengadakan pelatihan, seminar, sosialisasi maupun workshop, karena adanya dorongan untuk memperbaiki diri sehingga meningkatkan pengetahuan dan dapat *sharing* dengan rekan peserta dari seminar. Berikut gambar 1.2 yaitu data dosen yang mengikuti pelatihan, seminar, sosialisasi, dan workshop, dapat dilihat sebagai berikut :



Sumber : Biro SDM Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, 2018

Gambar 1.2

**Data Dosen yang mengikuti Pelatihan, Seminar, Sosialisasi dan
Workshop Tahun 2018**

Dari data diatas, diperoleh jumlah dosen yang mengikuti kegiatan yang berkaitan meningkatkan kecerdasan emosional pada bulan Januari sebanyak 7 orang, bulan Februari sebanyak 8 orang, bulan Maret sebanyak 11 orang, bulan April sebanyak 23 orang, bulan Mei sebanyak 1 orang, bulan Juni sebanyak 6 orang, bulan Juli sebanyak 13 orang, bulan Agustus 8 orang, bulan September sebanyak 6 orang, bulan Oktober sebanyak 4 orang, bulan November sebanyak 29 orang, dan bulan Desember sebanyak 24 orang. Dapat dilihat secara keseluruhan bahwa tingkat antusias dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya sudah baik. Artinya mereka mempunyai motivasi untuk dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman, sehingga adanya dorongan untuk berprestasi yang merupakan salah satu indikator dari motivasi diri itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti akan mengambil judul **“Pengaruh Religiusitas dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Religiusitas berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya ?
2. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya ?
3. Apakah Religiusitas dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini yaitu Religiusitas, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini dilakukan di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya yang bertempat pada Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No.93, Gedong Meneng, Rajabasa, Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan Desember 2018 s/d Maret 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Religiusitas, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasional.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Religiusitas terhadap Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Religiusitas dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis bahasan yang sama, serta menambah pembendaharaan pada perpustakaan, yang kelak akan berguna bagi mahasiswa.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, dan sebagai bahan masukan dalam menjalankan kebijakan yang berkaitan dengan Komitmen Organisasional.

1.5.3 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan memperluas kemampuan ilmu yang berhubungan dengan Religiusitas, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasional.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran penulisan dalam penelitian ini, berikut ini merupakan sistematika penulisan yang berisi informasi umum yang akan dibahas setiap bab.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bab pertama dalam penelitian ini, yang di dalamnya terdapat sub bab yaitu latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan mengenai Pengaruh Religiusitas, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Berisi teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan tentang variabel yang digunakan, populasi dan sampel penelitian, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data apa yang digunakan.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi tentang hasil penelitian secara sistematis dan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan dan untuk didiadakan pembahasan hasil dari penelitian ini.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Religiusitas

2.1.1 Pengertian Religiusitas

Menurut Chaplin dalam Rahima (2015), religiusitas adalah satu sistem kompleks dari sebuah kepercayaan, keyakinan, sikap-sikap, serta upacara-upacara yang menghubungkan individu dengan satu keberadaan atau mahluk yang bersifat ketuhanan. Mangunwijaya dalam Nuandri dan Hidayat (2014), menjelaskan bahwa religiusitas dan agama tidak bisa dipisahkan. Agama menunjukkan suatu kelembagaan yang mengatur tata cara penyembahan manusia kepada Tuhan, sedangkan religiusitas menunjukkan kualitas dari manusia yang beragama. Sedangkan menurut Glock dan Strak dalam Pontoh dan Farid (2015), religiusitas adalah tingkat konsepsi seseorang terhadap agama dan tingkat komitmen seseorang terhadap agamanya. Tingkat konseptualisasi adalah tingkat pengetahuan seseorang terhadap agamanya, sedangkan yang dimaksud dengan tingkat komitmen adalah sesuatu hal yang perlu dipahami secara menyeluruh, sehingga terdapat berbagai cara bagi individu untuk menjadi religius. Menurut Ancok dan Suroso dalam Nuandri dan Hidayat (2014), religiusitas merupakan perilaku terhadap agama yang berupa penghayatan terhadap nilai-nilai agama yang dapat ditandai tidak hanya melalui ketaatan dalam menjalankan ibadah ritual tetapi juga dengan adanya keyakinan, pengamalan, dan pengetahuan mengenai agama yang dianutnya. Dister dalam Nuandri dan Hidayat (2014), mengemukakan bahwa religiusitas sikap batin pribadi setiap manusia di hadapan Tuhan yang sedikit banyak merupakan misteri bagi orang lain, yang mencakup totalitas kedalam pribadi manusia.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Religiusitas

Thouless dalam Nadzir dan Wulandari (2013), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi sikap keagamaan, antara lain :

- a. Pengaruh Pendidikan atau Pengajaran dan Berbagai Tekanan Sosial (Faktor Sosial).

Faktor ini mencakup semua pengaruh sosial dalam perkembangan keagamaan itu, termasuk pendidikan dari orang tua, tradisi-tradisi sosial, tekanan dari lingkungan sosial untuk menyesuaikan diri dengan berbagai pendapat dan sikap yang disepakati oleh lingkungan.

- b. Berbagai pengalaman yang membantu sikap keagamaan. Terutama pengalaman- pengalaman mengenai :
 1. Keindahan, keselarasan, dan kebaikan di dunia lain (faktor alami).
 2. Konflik moral (faktor moral).
 3. Pengalaman emosional keagamaan (faktor afektif).
 4. Faktor – faktor yang seluruhnya atau sebagian.

Timbul dari kebutuhan – kebutuhan yang tidak terpenuhi, terutama kebutuhan – kebutuhan terhadap keamanan, cinta kasih, harga diri dan ancaman kematian.

- c. Berbagai proses pemikiran verbal (faktor intelektual)

Berkaitan dengan berbagai proses penalaran verbal atau rasionalisasi.

2.1.3 Indikator Religiusitas

Menurut Glock dan Stark dalam Pontoh dan Farid (2015), dimensi religiusitas yang diukur penulis melalui penelitian ini, mengacu pada lima dimensi beragam :

a. Dimensi Keyakinan (*The Ideological Dimension*)

Dimensi keyakinan, dimensi ini berisi pengharapan - pengharapan dimana orang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin - doktrin tersebut. Setiap agama mempertahankan kepercayaan dimana para penganut diharapkan akan taat.

Dalam konteks ajaran Islam, dimensi ini menyangkut keyakinan terhadap rukun iman, kepercayaan seseorang terhadap kebenaran-kebenaran agama-agamanya dan keyakinan masalah-masalah ghaib yang diajarkan agama.

b. Dimensi Ihsan dan Penghayatan (*The Experiential Dimension*)

Sesudah memiliki keyakinan yang tinggi dan melaksanakan ajaran agama (baik ibadah maupun amal) dalam tingkatan yang optimal maka dicapailah situasi ihsan. Dimensi ihsan berkaitan dengan seberapa jauh seseorang merasa dekat dan dilihat oleh Tuhan dalam kehidupan sehari-hari. Dimensi ini mencakup pengalaman dan perasaan dekat dengan Allah, perasaan nikmat dalam menjalankan ibadah, dan perasaan syukur atas nikmat yang dikaruniakan oleh Allah dalam kehidupan mereka.

c. Dimensi Pengetahuan Agama (*The Intellectual Dimension*)

Dimensi ini berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman seseorang terhadap ajaran – ajaran agamanya. Dimensi ini mengacu kepada harapan bahwa orang-orang yang beragama paling tidak memiliki sejumlah minimal pengetahuan mengenai dasar-dasar keyakinan, kitab suci, dan tradisi-tradisi.

d. Dimensi Pengamalan dan konsekuensi (*The Consequential Dimension*)

Konsekuensi komitmen agama berlainan dari keempat dimensi yang sudah dibicarakan diatas. Menurut Ancok dan Suroso (2005:77)

dimensi ini mengacu pada identifikasi akibat-akibat keyakinan keagamaan, praktik, pengalaman, dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari. Dimensi ini berkaitan dengan kegiatan pemeluk agama untuk merealisasikan ajaran-ajaran dan lebih mengarah pada hubungan manusia tersebut dengan sesamanya dalam kehidupan sehari-hari yang berlandaskan etika dan spiritualitas agama yang dianutnya. Pada hakikatnya, dimensi konsekuensi ini lebih dekat dengan aspek sosial. Yang meliputi ramah dan baik terhadap orang lain, menolong sesama, dan menjaga lingkungan.

e. Dimensi Praktek Agama (*The Ritualistic Dimension*)

Dimensi ritual yaitu aspek yang mengukur sejauh mana seseorang melakukan kewajiban ritualnya dalam agama yang dianut. Misalnya pergi ke tempat ibadah, berdoa, pribadi, berpuasa, dan lain- lain. Dimensi ritual ini merupakan perilaku keberagaman yang berupa peribadahan yang berbentuk upacara keagamaan. Pengertian lain mengemukakan bahwa ritual merupakan sentiment secara tetap dan merupakan pengulangan sikap yang benar dan pasti. Perilaku seperti ini dalam Islam dikenal dengan istilah mahdaah yaitu meliputi salat, puasa, haji, zakat, dan kegiatan lain yang bersifat ritual.

2.2 Kecerdasan Emosional

2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kishan dan Sebastian dalam Auda (2016), menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami secara efektif, tangkas, mengerti, mengelola emosi, untuk diri sendiri dan emosi orang lain secara positif dan produktif. Labbaf dalam Efendi (2013), mendefinisikan kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami emosi dirinya sendiri dan emosi orang lain untuk membedakannya dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan seseorang. Menurut Wibowo dalam Ermawati

dkk (2014), menyebutkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kecerdasan dalam menggunakan emosi sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi, sehingga dapat memberi dampak positif. Sedangkan menurut Salovey dan Mayer dalam Setyowati dkk (2010), kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Selain itu, pengertian kecerdasan emosional menurut Goleman dalam Rachmelya dan Suryani (2017), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan orang lain melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan atau kemampuan sosial. Kemampuan ini saling berbeda dan melengkapi dengan kemampuan akademik murni, yaitu kognitif murni yang diukur dengan IQ.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dipengaruhi oleh faktor penting penunjangnya. Menurut Goleman dalam Bahari (2015), terdapat faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi kecerdasan emosional antara lain :

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang ada dalam diri seseorang. Setiap manusia akan memiliki otak emosional yang di dalamnya terdapat sistem saraf pengatur emosi atau lebih dikenal dengan otak emosional. Otak emosional meliputi keadaan dalam, neokorteks, sistem limbik, lobus prefrontal, dan keadaan lain yang lebih kompleks dalam otak emosional.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu yang datang dari luar individu. Sepanjang perkembangan sejarah manusia menunjukkan seseorang sejak kecil

mempelajari keterampilan sosial dasar maupun emosional dari orang tua, kerabat, tetangga, teman bermain, lingkungan pembelajaran di sekolah, dan dari dukungan sosial lainnya.

2.2.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman dalam Efendi (2013), mengemukakan terdapat lima indikator kecerdasan emosional antara lain :

1. Kesadaran diri, adalah mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan intuisi. Indikatornya meliputi :
 - a. Mengenali emosi diri sendiri beserta efeknya.
 - b. Mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri.
 - c. Percaya dengan kemampuan diri dan keyakinan tentang harga diri.
2. Pengaturan diri, merupakan pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mengelola kondisi, implus, dan sumber daya diri sendiri. Indikatornya meliputi :
 - a. Kemampuan untuk mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak.
 - b. Luwes terhadap perubahan (mudah beradaptasi) dan bertanggung jawab atas kinerja pribadi.
 - c. Mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan, dan informasi-informasi baru.
3. Empati, adalah kepintaran bagaimana individu membaca perasaan, kebutuhan, kepentingan, dan emosi orang lain. Indikatornya meliputi:
 - a. Mampu menerima sudut pandang dari orang lain.
 - b. Peka terhadap perasaan orang lain.
4. Keterampilan sosial, adalah kepintaran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain. Indikatornya meliputi :
 - a. Dapat memberi pesan dengan jelas dan meyakinkan orang lain.

- b. Dapat membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain.
 - c. Berani memulai dan mengelola perubahan (katalisator perubahan).
 - d. Mampu melakukan negoisasi dan pemecahan silang pendapat.
5. Motivasi diri, adalah kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraih sasaran. Indikatornya meliputi :
- a. Dorongan untuk berprestasi / tidak cepat puas.
 - b. Kekuatan untuk berfikir positif dan optimis.

2.3 Komitmen Organisasional

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Mowday et al dalam Yusuf dan Syarif (2018:26), komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi. Sedangkan menurut Mayer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018:28), komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut, anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan, berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Davis dan Newstrom dalam Yusuf dan Syarif (2018:27), menjelaskan bahwa komitmen terhadap perusahaan adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan, dan keinginannya melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut. Komitmen organisasi dapat juga dikatakan sebagai loyalitas karyawan

yang merupakan derajat yang mana seorang karyawan mengidentifikasi diri terhadap organisasi dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Hal ini juga dapat untuk mengukur keinginan karyawan untuk tetap bertahan di masa yang akan datang, dan kecenderungan positif yang muncul dari karyawan adalah catatan kehadiran yang baik, ketaatan pada kebijakan organisasi, dan menurunnya tingkat perputaran karyawan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut David dalam Efendi (2013), faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional sebagai berikut :

- a. Faktor personal meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan meliputi lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur meliputi besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja.
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan dalam organisasi.

2.3.4 Indikator Komitmen Organisasional

Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018:33), membagi komitmen organisasional menjadi tiga dimensi, yaitu :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam

organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Dengan kata lain, keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasinya.

2. Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi.
3. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi.

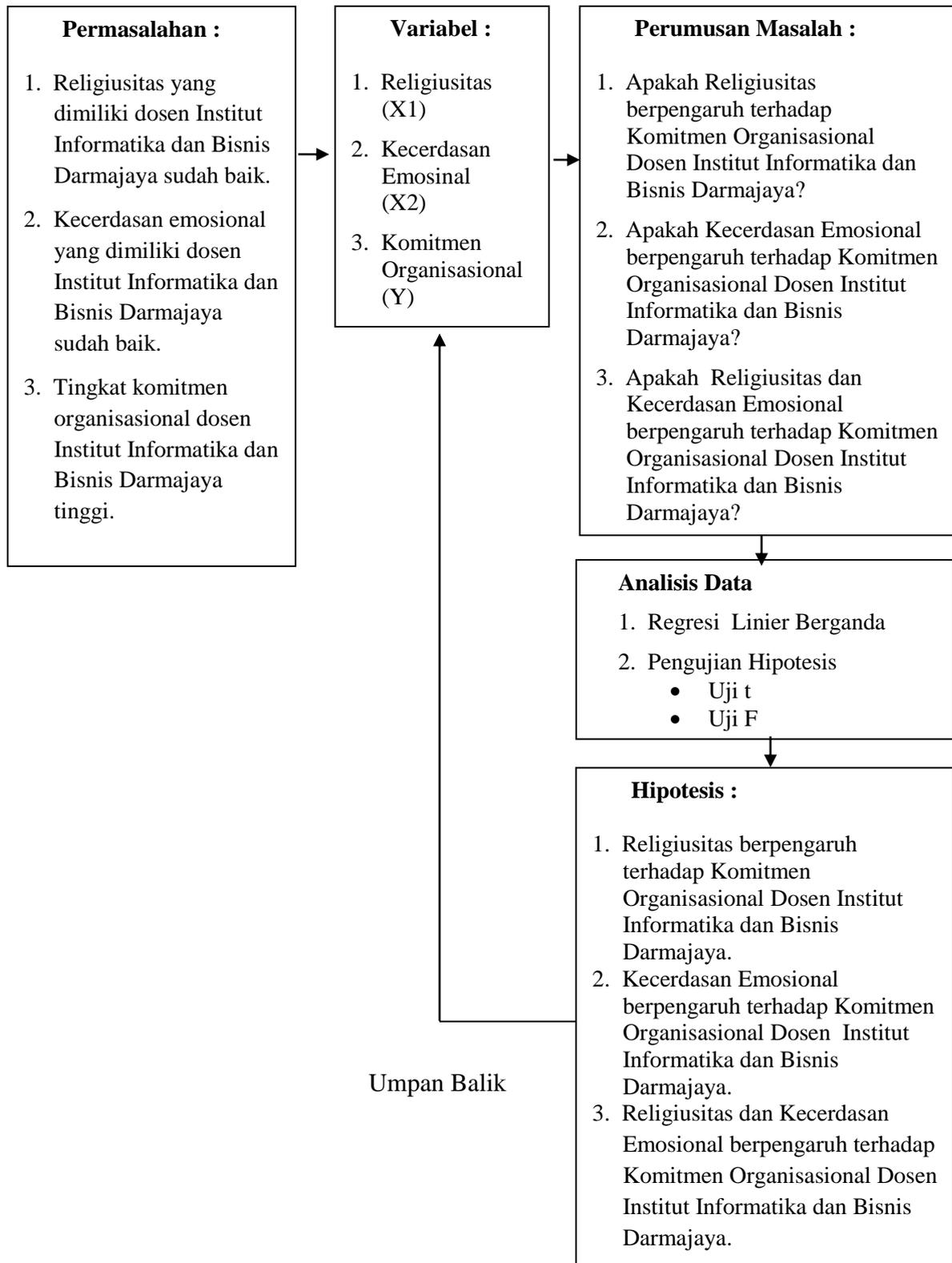
2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang terkait, antara lain :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nudiya Ayati Sabila & Agus Budiman (2018)	Hubungan Antara Religiusitas dengan Komitmen Organisasi pada Guru di Pesantren Baiturrahman Bandung	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara Religiusitas dengan Komitmen Organisasi .
2.	Abul Halik (2016)	Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa, Kualitas Layanan, dan Nilai Religiusitas Terhadap Kepercayaan Nasabah dan Implikasinya Pada Komitmen Nasabah Bank Umum Syariah di Wilayah Gerbang Kertasusila Jawa Timur	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Religiusitas berpengaruh positif pada Komitmen nasabah.
3.	Verisa Angelia Efendi (2013)	Pengaruh Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di Universitas Kristen Petra	Kuantitatif	Temuan dalam penelitian ini mengidentifikasi bahwa <i>Self Regulation</i> , <i>Self Motivation</i> , dan <i>Social Skills</i> pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan, sedangkan <i>Self Awareness dan Social Awareness</i> tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan.
4.	Riza Mutimma Auda (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
5.	Nina Adelina (2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Dan Kematangan Diri Sebagai Pemediasi (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Karang Anyar dan Kota Surakarta)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif pada Komitmen Organisasi.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Menurut Anwar Sanusi (2017:44), hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis dapat juga berupa pertanyaan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu di antara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran.

2.6.1 Pengaruh Religiusitas terhadap Komitmen Organisasional

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya:

Menurut Glock dan Strak dalam Pontoh dan Farid (2015), religiusitas merupakan tingkat konsepsi seseorang terhadap agama dan tingkat komitmen seseorang terhadap agamanya. Tingkat konseptualisasi adalah tingkat pengetahuan seseorang terhadap agamanya, sedangkan yang dimaksud dengan tingkat komitmen adalah sesuatu hal yang perlu dipahami secara menyeluruh, sehingga terdapat berbagai cara bagi individu untuk menjadi religius. Gyekye dkk mengemukakan bahwa religiusitas seseorang mempengaruhi loyalitasnya, yang merupakan elemen dari sikap dan perilaku komitmen organisasional. Seseorang akan menunjukkan tingkah laku positif dan bukan perilaku yang bertentangan dengan yang dianutnya, yang kemudian menumbuhkan sikap komitmen anggota terhadap organisasi. Religiusitas merupakan nilai penting dalam struktur kognitif individu yang dapat mempengaruhi perilaku individu, karena pada dasarnya agama merupakan sumber nilai, kepercayaan, dan pola-pola tingkah laku yang memberikan tuntunan terhadap tujuan maupun cita-cita seta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar berperilaku dan bersikap sesuai dengan apa yang ditentukan dalam bekerja.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara religiusitas dengan komitmen organisasi. Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Nudiya AS dan Agus Budiman (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Religiusitas dengan Komitmen Organisasi. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Abdul Halik (2016), menunjukkan bahwa nilai Religiusitas berpengaruh positif pada Komitmen nasabah.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Religiusitas (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y).

2.6.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya:

Menurut Goleman dalam Rachmelya dan Suryani (2017), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan orang lain melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan atau kemampuan sosial. Kemampuan ini saling berbeda dan melengkapi dengan kemampuan akademik murni, yaitu kognitif murni yang diukur dengan IQ. Menurut Noe *et. al* dalam Aditya (2017), karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi akan melihat organisasi menjadi bagian yang penting dalam kehidupannya. Karyawan akan loyalitas pada organisasi, mengikuti peraturan yang ada dan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional individu. Bagi karyawan yang mempunyai komitmen organisasional yang rendah

akan mempunyai kesetiaan yang rendah terhadap organisasinya. Maka karyawan tersebut sukar untuk diberi motivasi karena didapati mempunyai kecerdasan emosional yang rendah. Artinya karyawan yang tidak dapat mengatur emosi mereka dengan baik, menunjukkan kurang memiliki komitmen organisasional. Dan sebaliknya, individu yang memiliki kecenderungan kecerdasan emosional yang tinggi umumnya juga memiliki komitmen organisasional yang tinggi pula.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riza Mutimma Auda (2016), menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Selaras dengan penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Nina Adelina (2017), menunjukkan pula bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif pada Komitmen organisasi.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 : Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y).

2.6.3 Pengaruh Religiusitas, dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya:

Individu yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kemampuan nyata untuk mengarahkan interaksi-interaksi tim untuk memenuhi tujuan yang diinginkan. Hal ini juga diperkuat dengan pendapat George dalam Utomo (2019), bahwa pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat menilai dengan tepat perasaan orang lain dan secara konstruktif mempengaruhi perasaan-perasaan tersebut agar para karyawan mau menerima perubahan. Ketika individu dengan

kecerdasan emosional yang tinggi, akan lebih berkomitmen pada organisasi mereka. Artinya, karyawan yang tidak dapat mengatur emosi mereka dengan baik, menunjukkan kurang memiliki komitmen organisasional.

Selain itu menurut Martin dan Rokeach dalam Ghozali (2002), hubungan antara tingkat religiusitas dengan sikap karyawan dapat dijelaskan dari sudut pandang teori *personality* yang menyatakan bahwa tingkat religiusitas menjadi bagian dari identitas diri seorang karyawan atau *personality*. *Personality* dan nilai menjadi faktor penting untuk menentukan perilaku di dalam organisasi maupun sikap kerja karyawan. Ketika individu memiliki religiusitas yang tinggi, akan terbentuk pola pikir dan sifat yang positif, karena berpedoman pada agama yang diyakininya serta bekerja dengan loyalitas yang tinggi, yang berdampak pada komitmen karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan akan meningkat. Sehingga, perilaku karyawan dalam organisasi dengan tingkat religiusitas yang tinggi akan mendukung organisasi mendemonstrasikan komitmen pada tingkatan yang lebih besar daripada karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang rendah. Secara umum, ketika individu memiliki religiusitas yang tinggi dan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi pula maka komitmen karyawan tersebut terhadap perusahaan akan meningkat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Nudiya AS dan Agus Budiman (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Religiusitas dengan Komitmen Organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Riza Mutimma Auda (2016), menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3 : Religiusitas (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8), jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti menggunakan metode penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Religiusitas (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y).

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Anwar Sanusi (2017:104), data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer yang digunakan berupa data hasil jawaban pada kuesioner yang diberikan kepada dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan menggambarkan dan memaparkan keadaan yang ada di perusahaan. Menurut Sugiyono (2013:27), metode pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan sekunder. Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian lapangan (*field research*).

Penelitian lapangan (*field research*) merupakan mengumpulkan data dengan langsung terjun (*survei*) pada perusahaan yang menjadi objek-objek penelitian. Untuk memperoleh data primer dari perusahaan, maka cara yang dilakukan adalah menyebarkan kuesioner. Menurut Anwar Sanusi (2017:109), kuisisioner data yang sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan yang sudah disusun secara cermat dahulu. Dalam hal ini respondennya adalah dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Adapun skala kuesioner penelitian ini yang digunakan adalah Likert. Menurut Anwar Sanusi (2017:59), Skala Likert merupakan skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Dalam hal ini, responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pertanyaan. Skala Likert lazim menggunakan lima titik dengan label cukup setuju pada posisi tengah (ketiga).

Tabel 3.1

Instrumen Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Anwar Sanusi (2017:87), populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk

membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya yang berjumlah 96 orang.

3.4.2 Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *stratified random sampling*. Menurut Anwar Sanusi (2017:91), *stratified random sampling* digunakan jika peneliti berhadapan dengan variabel yang heterogen, kerangka sampling dapat disusun secara lengkap, dan tersedia cukup biaya. Adapun sampel yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah sebagian dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan rumus slovin, dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel atau jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karna kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir dan diinginkan, misal 10%.

Berdasarkan rumus slovin diatas, maka besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2}$$

$$n = \frac{96}{1 + 96 (0,1^2)}$$

$$n = \frac{96}{1 + 96(0,01)}$$

$$n = \frac{96}{1 + 0,96}$$

$$n = \frac{96}{1,96} = 49$$

Tabel 3.2
Stratified Random Sampling

No	Keterangan	JUMLAH	PERHITUNGAN
1	Falkutas Ekonomi dan Bisnis	41	$(41/96)49=$ 21
2	Falkutas Ilmu Komputer	55	$(55/96)49=$ 28
	Jumlah	96	49

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:149), variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

3.5.1 Variabel bebas (*Independent Variable*)

Menurut Anwar Sanusi (2017:50), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Religiusitas (X1), dan Kecerdasan Emosional (X2).

3.5.2 Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Anwar Sanusi (2017:50), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel ini juga sering disebut variabel *output*, kriteria, dan konsikuen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Komitmen Organisasional (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Religiusitas (X1)	Menurut Glock dan Strak dalam Pontoh dan Farid (2015), religiusitas adalah tingkat konsepsi seseorang terhadap agama dan tingkat komitmen seseorang terhadap agamanya.	Religiusitas adalah kedalaman seseorang dalam meyakini suatu agama disertai dengan tingkat pengetahuan dengan pengamalan nilai-nilai agama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensi Keyakinan 2. Dimensi Ihsan dan Penghayatan 3. Dimensi Pengetahuan Agama 4. Dimensi Pengamalan dan Konsekuensi 5. Dimensi Praktek Agama 	Interval
Kecerdasan Emosional (X2)	Menurut Goleman dalam Rachmelya dan Suryani (2017), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan orang lain.	Bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri 2. Pengaturan diri 3. Empati 4. Keterampilan sosial 5. Motivasi diri 	Interval
Komitmen Organisasional (Y)	Menurut Mayer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018:28), komitmen dalam berorganisasi sebagai	Komitmen organisasional merupakan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan tetap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Normatif 3. Komitmen Kontinyu 	Interval

	suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.	bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan, dan tidak memiliki keinginan meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.		
--	--	---	--	--

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Suliyanto (2018:233), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Product Moment*. Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai koefisien kolerasi lebih besar daripada nilai kolerasi yang tercantum dalam tabel pada $\alpha = 5\%$.

3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut Suliyanto (2018:254), uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relative sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, menggunakan computer program *SPSS for windows*. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai r_{sb} hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada $\alpha = 5\%$.

Tabel 3.4
Interpretasi Uji Reabilitas

Koofisien R	Interpretasi
0,000 – 0,200	Sangat rendah
0,201 – 0,400	Rendah
0,401 – 0,600	Sedang
0,601 – 0,800	Tinggi
0,801 – 1,000	Sangat tinggi

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2018:171), mengemukakan bahwa statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, untuk itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu. Tujuan dari uji normalitas sampel adalah untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil dari populasi tersebut representatif atau tidak, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari jumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Data berdistribusi normal apabila nilai Sig > 0,05.

Rumusan Hipotesis :

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : Data berasal dari populasi tidak berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

3.8.2 Uji Linieritas

Menurut Suliyanto (2018:287), uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Dengan uji linieritas akan di peroleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Rumusan Hipotesis :

Ho : model regresi berbentuk linier

Ha : model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Suliyanto (2018:299), uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat kolerasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independen.

Kriteria pengujian :

1. Ho : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
Ha : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinearitas.
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas.
3. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Anwar Sanusi (2017:134), regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan variabel statistik guna mengetahui dan menjelaskan pengaruh Religiusitas dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional dalam penelitian ini adalah : Regresi linier berganda, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasional (Y)

X₁ = Religiusitas (X1)

X₂ = Kecerdasan Emosional (X2)

a = Konstanta

b₁b₂ = Koefisien Regresi

e = Variabel Pengganggu

Rumusan Hipotesis :

Ho : Religiusitas dan Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

Ha : Religiusitas dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap
Komitmen Organisasional.

3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini akan digunakan Uji t dan Uji F.
Berikut penjelasan dari masing-masing analisis data :

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2008:244), pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi (a, b, c) yaitu apakah Religiusitas dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap Komitmen Organisasional pada α 0,05 dan derajat bebas : jumlah sampel – jumlah variabel. Pengambilan keputusan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat probabilitasnya.

Rumusan Hipotesis :

Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan Religiusitas terhadap
Komitmen Organisasional

Ha = Ada pengaruh yang signifikan Religiusitas terhadap Komitmen
Organisasional

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima

Kriteria pengujian :

1. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitasnya > 0,05 maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (Ho) artinya koefisien regresi variabel dependent (X_1 dan X_2) tidak berbeda dengan nol atau variabel X_1

dan X_2 tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel independent (Y).

2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitasnya $< 0,05$ maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) artinya koefisien regresi variabel independent (X_1 dan X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel dependent (Y)

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2008:264), uji F digunakan untuk menguji variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F yakni untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat dilakukan dengan membandingkan antara hasil F hitung dengan F tabel. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan dk pembilang $k-1$ ($3-1=2$), dan dk penyebut $n-k$ ($49-3=46$), gunanya untuk menentukan apakah model penaksiran ($Y = a + bX_1 + cX_2$) yang digunakan tepat atau tidak.

Kriteria pengujian :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitasnya $< 0,05$ maka model diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitasnya $> 0,05$ maka model ditolak.

Pengaruh antara X_1 , X_2 , terhadap Y dengan pengujian H_0 dan H_a adalah sebagai berikut :

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Religiusitas (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan Religiusitas (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Untuk pengolahan data yang diperoleh dibantu dengan program-program *computer* SPSS dengan taraf signifikan 5%.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya berjumlah 49 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	40,8
2	Perempuan	29	59,2
Total		49	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan artinya Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 25	0	0
2	25 – 35	24	49,0
3	36 – 45	16	32,7
4	46 – 55	8	16,3
4	>55	1	2,0
Total		49	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 25-35 tahun menempati tingkat tertinggi artinya Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya didominasi oleh Dosen yang berusia 25-35 tahun sebanyak 24 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	S2	49	100.0
2	S3	0	0,0
Total		49	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan S2 menempati tingkat tertinggi artinya Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya didominasi oleh Dosen yang pendidikannya S2 sebanyak 49 orang.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 5 tahun	14	28,6
2	5 – 10 tahun	17	34,7
3	11– 15 tahun	15	30,6
4	16 – 20 tahun	3	6,1
5	>20 tahun	0	0,0
Total		49	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 5 – 10 tahun menempati tingkat tertinggi artinya Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya didominasi oleh Dosen yang masa kerjanya selama 5 – 10 tahun sebanyak 17 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 49 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Religiusitas (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang dilakukan merupakan cerminan dari ibadah.	15	30,6	33	67,3	1	2,0	0	0	0	0
2	Keimanan mempengaruhi dalam setiap pengambilan keputusan.	10	20,4	30	61,2	7	14,3	2	4,1	0	0
3	Saat beribadah merasa hati menjadi damai.	13	26,5	27	55,1	7	14,3	2	4,1	0	0
4	Dimanapun berada, selalu merasakan pengawasan dari Tuhan.	12	24,5	29	59,2	6	12,2	2	4,1	0	0

5	Ada keharusan untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.	12	24,5	20	40,8	14	28,6	1	2,0	2	4,1
6	Memanfaatkan waktu luang untuk memperdalam ilmu agama.	6	12,2	30	61,2	10	20,4	1	2,0	2	4,1
7	Ada keharusan untuk saling tolong menolong sesama rekan kerja.	7	14,3	27	55,1	11	22,4	4	8,2	0	0
8	Segala hal yang dilakukan, berpedoman pada keyakinan yang dianut.	10	20,4	26	53,1	9	18,4	4	8,2	0	0
9	Diberikan kemudahan dan kebebasan dalam menjalankan ibadah.	12	24,5	24	49,0	10	20,4	2	4,1	1	2,0
10	Tersedia fasilitas ketika menjalankan ibadah.	14	28,6	23	46,9	6	12,2	6	12,2	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 49 responden, pernyataan 1 mengenai “Pekerjaan yang dilakukan merupakan cerminan dari ibadah.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 15 orang atau 30,6%. Sedangkan pernyataan 6 mengenai “Memanfaatkan waktu luang untuk memperdalam ilmu agama” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau 12,2%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Kecerdasan Emosional (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mampu mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang dimiliki.	2	4,1	15	30,6	24	49,0	5	10,2	3	6,1
2	Mempunyai kemampuan untuk mendapatkan apa yang diinginkan.	4	8,2	15	30,6	22	44,9	5	10,2	3	6,1
3	Dapat mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun.	6	12,2	14	28,6	21	42,9	8	16,3	0	0
4	Mampu menanggapi kritik dan saran secara efektif.	6	12,2	16	32,7	17	34,7	7	14,3	3	6,1
5	Mampu merasakan apa yang dirasakan orang lain, seperti kesedihan dan kebahagiaan.	3	6,1	11	22,4	27	55,1	5	10,2	3	6,1
6	Dalam suatu pertemuan, ketika akan menyampaikan sesuatu, selalu menarik perhatian orang lain.	5	10,2	14	28,6	21	42,9	8	16,3	1	2,0
7	Mampu berorganisasi dan menginspirasi suatu kelompok.	9	18,4	16	32,7	16	32,7	6	12,2	2	4,1
8	Mampu memecahkan masalah ketika banyak perbedaan pendapat yang mengakibatkan	2	4,1	13	26,5	20	40,8	8	16,3	6	12,2

	konflik.										
9	Berpedoman pada etika ketika berhubungan dengan orang lain.	3	6,1	15	30,6	22	44,9	8	16,3	1	2,0
10	Mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada diri sendiri.	6	12,2	19	38,8	17	34,7	5	10,2	2	4,1
11	Komitmen yang dibuat harus tercapai, meskipun dengan penuh pengorbanan.	8	16,3	16	32,7	18	36,7	6	12,2	1	2,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 49 responden pernyataan 7 mengenai “Mampu berorganisasi dan menginspirasi suatu kelompok” mendapat respon tertinggi yaitu 9 orang atau 18,4% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 1 dan 8 mengenai “Mampu mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang dimiliki dan Mampu memecahkan masalah ketika banyak perbedaan pendapat yang mengakibatkan konflik” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju masing-masing sebanyak 2 orang atau 4,1%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Komitmen Organisasional (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir di organisasi ini.	15	30,6	21	42,9	10	20,4	3	6,1	0	0
2	Merasakan bahwa permasalahan organisasi merupakan permasalahan yang harus dipecahkan bersama.	18	36,7	16	32,7	13	26,5	2	4,1	0	0
3	Merasa sudah menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.	21	42,9	19	38,8	9	18,4	0	0	0	0
4	Ada perasaan berat untuk meninggalkan organisasi ini sekarang.	17	34,7	20	40,8	9	18,4	1	2,0	2	4,1
5	Kebutuhan sekaligus keinginan saat ini adalah tetap bekerja di organisasi ini.	15	30,6	21	42,9	13	26,5	0	0	0	0
6	Ada perasaan rugi jika harus meninggalkan organisasi ini.	16	32,7	24	49,0	8	16,3	1	2,0	0	0
7	Percaya bahwa loyalitas adalah penting. Oleh karena, itu tetap akan bekerja di organisasi merupakan kewajiban moral.	19	38,8	12	24,5	12	24,5	5	10,2	1	2,0

8	Jika memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, tawaran tersebut bukan alasan untuk meninggalkan organisasi ini.	18	36,7	19	38,8	12	24,5	0	0	0	0
9	Tidak etis jika harus berpindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya.	22	44,9	18	36,7	9	18,4	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 49 responden pernyataan 9 mengenai “Tidak etis jika harus berpindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 22 orang atau 44,9%, sedangkan pernyataan 1 dan 5 mengenai “Akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir di organisasi ini dan Kebutuhan sekaligus keinginan saat ini adalah tetap bekerja di organisasi ini.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang atau 30,6%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 .

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Atau

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Religiusitas (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,011	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,025	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,028	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,021	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Religiusitas. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig < alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Religiusitas dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai Kecerdasan Emosional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig < alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Kecerdasan Emosional dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,016	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,016	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,016	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai Komitmen Organisasional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig < alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Komitmen Organisasional dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach* :

Tabel 4.11 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan	Kesimpulan
Religiusitas (X ₁)	0,840	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kecerdasan Emosional (X ₂)	0,976	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasional (Y)	0,886	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,840 untuk variabel Religiusitas dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai 0,976 untuk Kecerdasan Emosional dengan tingkat reliable sangat tinggi dan nilai 0,886 untuk Komitmen Organisasional dengan tingkat reliable sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Religiusitas (X1)	0,159	0,05	Sig > alpha	Normal
Kecerdasan Emosional (X2)	0,200	0,05	Sig > alpha	Normal
Komitmen Organisasional (Y)	0,058	0,05	Sig > alpha	Normal

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil uji normalitas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Religiusitas (X1) sebesar 0,159 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima, untuk variabel Kecerdasan Emosional (X2) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima, dan nilai signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasional (Y) sebesar 0,058 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai Alpha (0,05) yang berarti data terdistribusi normal.

4.3.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Religiusitas (X ₁)	0,805	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kecerdasan Emosional (X ₂)	0,383	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Religiusitas (X₁) dan Komitmen Organisasional (Y) sebesar 0,805 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Kecerdasan Emosional (X₂) dan Komitmen Organisasional (Y) sebesar 0,383 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (*independent*) satu dengan variabel bebas (*independent*) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Religiusitas (X_1)	0,991	1,009	Tidak Ada Multikolinieritas
Kecerdasan Emosional (X_2)	0,991	1,009	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Religiusitas (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2) dan Komitmen Organisasional (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R^2)
0,440	0,194

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,440 artinya tingkat hubungan antara Religiusitas (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Komitmen Organisasional (Y) adalah positif cukup kuat. Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar 0,194 artinya bahwa Komitmen Organisasional (Y) dipengaruhi oleh antara Religiusitas (X1), Kecerdasan Emosional (X2) sebesar 0,194 atau 19,4%. Sedangkan sisanya sebesar 81,6% dipengaruhi oleh faktor / variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	39,265	5,722
Religiusitas (X ₁)	-0,290	0,124
Kecerdasan Emosional (X ₂)	0,244	0,095

Sumber : Data diolah tahun 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 39,265 - 0,290X_1 + 0,244 X_2$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasional

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error trem / unsur kesalahan

X1 = Religiusitas

X2 = Kecerdasan Emosional

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar 39,265 menyatakan bahwa Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya adalah sebesar 39,265 apabila Religiusitas dan Kecerdasan Emosional bernilai = 0 satuan.
- Koefisien regresi untuk X1= -0,290 menyatakan bahwa setiap penambahan Religiusitas sebesar satu satuan maka akan menurunkan Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya sebesar 0,290 satuan.

- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,244$ menyatakan bahwa setiap penambahan Kecerdasan Emosional sebesar satu satuan maka akan menambah Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya sebesar 0,244 satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai $\text{sig} < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak
- Bila nilai $\text{sig} > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima

Tabel 4.17 Hasil Uji t

	t_{hitung}	Signifikansi
Religiusitas (X_1)	-2,333	0,024
Kecerdasan Emosional (X_2)	2,578	0,013

Sumber : Data diolah tahun 2019

1. Religiusitas (X_1) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

H_0 : Religiusitas (X_1) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y)

H_a : Religiusitas (X_1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel Religiusitas (X_1) bahwa nilai nilai sig (0,024) $<$ 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya Religiusitas berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

2. Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

H_0 : Kecerdasan Emosional (X_2) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Ha : Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel Kecerdasan Emosional (X2) bahwa nilai nilai sig (0,013) < 0,05 maka Ho ditolak. Artinya Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Religiusitas (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasional (Y).

Ho : Religiusitas (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Ha : Religiusitas (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.18 Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
5,529	0,007

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.18 terlihat bahwa nilai Sig < 0,05 yaitu 0,007 < 0,05 maka Ho ditolak dan menerima Ha. Artinya Religiusitas dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Religiusitas terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Religiusitas (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Nilai signifikansi antara Religiusitas dan Komitmen Organisasional menunjukkan nilai yang positif atau searah, artinya semakin tinggi Religiusitas maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Gyekye dkk mengemukakan bahwa religiusitas seseorang mempengaruhi loyalitasnya, yang merupakan elemen dari sikap dan perilaku komitmen organisasional. Seseorang akan menunjukkan tingkah laku positif dan bukan perilaku yang bertentangan dengan yang dianutnya, yang kemudian menumbuhkan sikap komitmen anggota terhadap organisasi. Religiusitas merupakan nilai penting dalam struktur kognitif individu yang dapat mempengaruhi perilaku individu, karena pada dasarnya agama merupakan sumber nilai, kepercayaan, dan pola-pola tingkah laku yang memberikan tuntunan terhadap tujuan maupun cita-cita serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar berperilaku dan bersikap sesuai dengan apa yang ditentukan dalam bekerja.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nudiya AS dan Agus Budiman (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Religiusitas dengan Komitmen Organisasi. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Abdul Halik (2016), juga menunjukkan bahwa nilai Religiusitas berpengaruh positif pada Komitmen nasabah.

4.6.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Nilai signifikansi antara Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional menunjukkan nilai yang positif atau searah, artinya semakin tinggi Kecerdasan Emosional maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis

Darmajaya. Menurut Noe *et. al* dalam Aditya (2017), karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi akan melihat organisasi menjadi bagian yang penting dalam kehidupannya. Karyawan akan loyalitas pada organisasi, mengikuti peraturan yang ada dan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional individu. Bagi karyawan yang mempunyai komitmen organisasional yang rendah akan mempunyai kesetiaan yang rendah terhadap organisasinya. Maka karyawan tersebut sukar untuk diberi motivasi karena didapati mempunyai kecerdasan emosional yang rendah. Artinya karyawan yang tidak dapat mengatur emosi mereka dengan baik, menunjukkan kurang memiliki komitmen organisasional. Dan sebaliknya, individu yang memiliki kecenderungan kecerdasan emosional yang tinggi umumnya juga memiliki komitmen organisasional yang tinggi pula.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riza Mutimma Auda (2016), menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Selaras dengan penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Nina Adelina (2017), menunjukkan pula bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif pada Komitmen organisasi.

4.6.3 Pengaruh Religiusitas dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Religiusitas (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Individu yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kemampuan nyata untuk mengarahkan interaksi-interaksi tim untuk memenuhi tujuan yang diinginkan. Hal ini juga diperkuat dengan pendapat George dalam Utomo (2019), bahwa pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat menilai dengan tepat perasaan orang lain dan secara konstruktif mempengaruhi perasaan-perasaan tersebut agar para karyawan mau

menerima perubahan. Ketika individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi, akan lebih berkomitmen pada organisasi mereka. Artinya, karyawan yang tidak dapat mengatur emosi mereka dengan baik, menunjukkan kurang memiliki komitmen organisasional.

Selain itu, menurut Martin dan Rokeach dalam Ghozali (2002), hubungan antara tingkat religiusitas dengan sikap karyawan dapat dijelaskan dari sudut pandang teori *personality* yang menyatakan bahwa tingkat religiusitas menjadi bagian dari identitas diri seorang karyawan atau *personality*. *Personality* dan nilai menjadi faktor penting untuk menentukan perilaku di dalam organisasi maupun sikap kerja karyawan. Ketika individu memiliki religiusitas yang tinggi, akan terbentuk pola pikir dan sifat yang positif, karena berpedoman pada agama yang diyakininya serta bekerja dengan loyalitas yang tinggi, yang berdampak pada komitmen karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan akan meningkat. Sehingga, perilaku karyawan dalam organisasi dengan tingkat religiusitas yang tinggi akan mendukung organisasi mendemonstrasikan komitmen pada tingkatan yang lebih besar daripada karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang rendah. Secara umum, ketika individu memiliki religiusitas yang tinggi dan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi pula maka komitmen karyawan tersebut terhadap perusahaan akan meningkat.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nudiya AS dan Agus Budiman (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Religiusitas dengan Komitmen Organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Riza Mutimma Auda (2016), menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Religiusitas (X1), dan Kecerdasan Emosional (X2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y) Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Religiusitas (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Religiusitas (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya sebagai berikut :

1. Kesanggupan menjadi anggota organisasi sampai akhir merupakan indikator komitmen organisasi yang berada dalam kategori rendah. Oleh karena itu, agar dapat memacu dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya dalam meningkatkan komitmen organisasionalnya, maka penulis menyarankan agar pihak perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada dosen untuk berkembang sekaligus mendapatkan

imbangan yang layak. Selain itu, dapat diupayakan pula bagi perusahaan agar lebih mampu mengkomunikasikan dan mensosialisasikan visi, misi, kebijakan, strategi, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai organisasi kepada dosen melalui pembinaan, bimbingan, serta keterlibatan dosen dalam perumusan kebijakan. Dengan demikian, diharapkan dosen semakin merasa memiliki kesanggupan menjadi anggota organisasi sampai akhir karirnya.

2. Peneliti menyarankan agar Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya terus meningkatkan kegiatan-kegiatan keagamaan, sehingga dosen memiliki kesadaran dalam memaknai esensi agama dalam kehidupan sehari-hari, yang berdampak pada timbulnya keinginan untuk memperdalam ilmu agama ketika waktu luang dengan sendirinya.
3. Peneliti menyarankan perlunya peningkatan intensitas yang mengarah terhadap kecerdasan emosional dosen, khususnya agar kemampuan dosen dalam memahami kesadaran dirinya dan keterampilan sosial dapat ditingkatkan lebih baik lagi. Hal ini dapat dilakukan, dengan terus mengadakan seminar, workshop, dan lain-lain yang berhubungan dengan kecerdasan emosi. Pembelajaran berkelanjutan tidak hanya di dalam ruangan melainkan dapat dilakukan diluar ruangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina, N. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Dan Kematangan Diri Sebagai Pemediasi (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Karang Anyar dan Kota Surakarta). *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi*. Vol. 8, No. 1.
- Aditya, R. 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*. Vol. 6. No. 4, pp. 1-13.
- Auda, R. M. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*. Vol. 8, No. 2.
- Bahari, J. I. 2015. Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Penyesuaian Sosial Siswa Akselerasi Di MAN Banyuwangi. *Ar-Risalah*. Vol. 8, No. 1.
- Efendi, V. A. 2013. Pengaruh Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di Universitas Kristen Petra. *AGORA*. Vol. 1, No. 1.
- Ermawati, M. D., Sinarwati, N. K., dan Sujana, E. 2014. Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Bali). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Undiksha*. Vol. 2, No. 1.
- Ghozali, I. 2002. Pengaruh Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas. *Jurnal Bisnis Strategi*. Vol. 9, No. 7.

- Gyekye, A. S., dan Haybatollahi, M. 2012. Workers' Religious Affiliations and Organizational Behaviour: An Exploratory Study. *International Journal of Organizational Behaviour*. Vol. 17, pp. 1-18
- Hadiyani, M. I. 2013. Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*. Vol. 1, No. 1.
- Halik, A. 2016. Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa, Kualitas Layanan, dan Nilai Religiusitas Terhadap Kepercayaan Nasabah dan Implikasinya Pada Komitmen Nasabah Bank Umum Syariah di Wilayah Gerbang Kertasusila Jawa Timur. *JHP17: Jurnal Hasil Penelitian LP4M Untag Surabaya*. Vol. 1, No. 01, pp. 123-148.
- Nadzir, A. I., dan Wulandari, N. W. 2013. Hubungan Religiusitas dengan Penyesuaian Diri Siswa Pondok Pesantren. *Jurnal Psikologi Tabularasa*. Vol. 8, No. 2.
- Nuandri, V. T., dan Widayat, I. W. 2014. Hubungan Antara Sikap Terhadap Religiusitas dengan Sikap terhadap Kecenderungan Perilaku Seks Pranikah Pada Remaja Akhir yang Sedang Berpacaran di Universitas Airlangga Surabaya. *Jurnal Psikologi Kepribadian dan Sosial*. Vol. 3, No. 2.
- Pontoh, Z., dan Farid, M. 2015. Hubungan Antara Religiusitas dan Dukungan Sosial dengan Kebahagiaan Pelaku Konversi Agama. *Pesona: Jurnal Psikologi Indonesia*. Vol. 4, No. 01, pp. 100-110.
- Rachmelya, E., dan Suryani A. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Frontliner Bakti PT Bank Central Asia Tbk Kcu Jambi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*. Vol. 1, No. 1.

- Rahima, A. 2015. Religius Values in Traditional Seloko of Jambi Malay (a Content Analysis Study). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Vol. 15, No. 3, pp. 14-18.
- Sabila, N.A., dan Budiman, A. 2018. Hubungan Antara Religiusitas dengan Komitmen Organisasi Pada Guru di Pesantren Baiturrahman Bandung. *ISSN: 2460-6448*. Vol. 8, No. 2.
- Sanusi, Anwar. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh. Jakarta : Salemba Empat
- Setyowati, A., Hartati, S., dan Sawitri, D. R. 2010. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Resiliensi Pada Siswa Penghuni Rumah Damai. *Jurnal Psikologi*. Vol. 7, No. 1, pp. 67-77.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Andi Offset
- Utomo, B. 2019. Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bangun Jaya Alam Permai I, Di Kotawaringin Barat). *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*. Vol. 8, No.1.
- Yudhaningsih, R. 2011. Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan, dan Budaya Organisasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora*. Vol. 11, No. 1.
- Yusuf, R. M., dan Syarif, D. 2018. *Komitmen Organisasi*. Makassar : Nas Media Pustaka

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DOSEN INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

Dengan hormat,

Nama : Shinta Dewi Kemalasari
NPM : 1312110053
Jurusan : Manajemen Fakultas Ekonomi
Perguruan Tinggi : Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
Email : shintadewikemalasari@gmail.com
Pembimbing : Betty Magdalena, S.Pd., M.M
Email : bettymagdalena1969@gmail.com

Memohon kesediaan Bapak/Ibu selaku dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya untuk berpartisipasi menjawab kuesioner yang saya ajukan, guna penulisan skripsi sebagai tugas akhir kuliah saya di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan berkaitan dengan penilaian kinerja, citra diri, atau kedudukan, karena kuesioner ini ditujukan untuk keperluan ilmiah dan penyelesaian tugas akhir studi. Jawaban Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya.

Atas Kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda (X) pada Kotak yang disediakan

1. Jenis Kelamin : Pria Wanita
2. Usia : <25 th 25-35th 36-45th
 46 - 55 th >55 th
3. Tingkat Pendidikan : S2
 S3
4. Lama bekerja / masakerja : <5 th 5-10 th 11-15 th
 16-20 th >20 th

PERNYATAAN

Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

1. Komitmen Organisasional (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir di organisasi ini.					
2.	Merasakan bahwa permasalahan organisasi merupakan permasalahan yang harus dipecahkan bersama.					
3.	Merasa sudah menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.					
4.	Ada perasaan berat untuk meninggalkan organisasi ini sekarang.					
5.	Kebutuhan sekaligus keinginan saat ini adalah tetap bekerja di organisasi ini.					
6.	Ada perasaan rugi jika harus meninggalkan organisasi ini.					
7.	Percaya bahwa loyalitas adalah penting. Oleh karena itu, tetap akan bekerja di organisasi merupakan kewajiban moral.					
8.	Jika memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, tawaran tersebut bukan alasan untuk meninggalkan organisasi ini.					
9.	Tidak etis jika harus berpindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya.					

2. Religiusitas (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan yang dilakukan merupakan cerminan dari ibadah.					
2.	Keimanan mempengaruhi dalam setiap pengambilan keputusan.					
3.	Saat beribadah merasa hati menjadi damai.					
4.	Dimanapun berada, selalu merasakan pengawasan dari Tuhan.					
5.	Ada keharusan untuk bertanggung jawab dalam memperdalam ilmu agama.					
6.	Memanfaatkan waktu luang untuk memperdalam ilmu agama.					
7.	Ada keharusan untuk saling tolong menolong sesama rekan kerja.					
8.	Segala hal yang dilakukan, berpedoman pada keyakinan yang dianut.					
9.	Diberikan kemudahan dan kebebasan dalam menjalankan ibadah.					
10.	Tersedia fasilitas ketika menjalankan ibadah.					

3. Variabel Kecerdasan Emosional (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Mampu mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang dimiliki.					
2.	Mempunyai kemampuan untuk mendapatkan apa yang diinginkan.					
3.	Dapat mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun.					
4.	Mampu menanggapi kritik dan saran secara efektif.					
5.	Mampu merasakan apa yang dirasakan orang lain, seperti kesedihan dan kebahagiaan.					
6.	Dalam suatu pertemuan, ketika akan menyampaikan sesuatu, selalu menarik perhatian orang lain.					
7.	Mampu berorganisasi dan menginspirasi suatu kelompok.					
8.	Mampu memecahkan masalah ketika banyak perbedaan pendapat yang mengakibatkan konflik.					
9.	Berpedoman pada etika ketika berhubungan dengan orang lain.					
10.	Mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada diri sendiri.					
11.	Komitmen yang dibuat harus tercapai, meskipun dengan penuh pengorbanan.					

Lampiran 4 Hasil Uji Karakteristik Responden

JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	20	40.8	40.8	40.8
Valid Wanita	29	59.2	59.2	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25-35 tahun	24	49.0	49.0	49.0
36-45 tahun	16	32.7	32.7	81.6
Valid 46-55 tahun	8	16.3	16.3	98.0
> 55 tahun	1	2.0	2.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S2	49	100.0	100.0	100.0

Lama_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 5 TAHUN	14	28.6	28.6	28.6
5-10 TAHUN	17	34.7	34.7	63.3
Valid 11-15 TAHUN	15	30.6	30.6	93.9
16-20 TAHUN	3	6.1	6.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Lampiran 5 Hasil Jawaban Responden Variabel Religiusitas

r1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	2.0	2.0	2.0
4	33	67.3	67.3	69.4
5	15	30.6	30.6	100.0
Total	49	100.0	100.0	

r2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4.1	4.1	4.1
3	7	14.3	14.3	18.4
4	30	61.2	61.2	79.6
5	10	20.4	20.4	100.0
Total	49	100.0	100.0	

r3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4.1	4.1	4.1
3	7	14.3	14.3	18.4
4	27	55.1	55.1	73.5
5	13	26.5	26.5	100.0
Total	49	100.0	100.0	

r4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4.1	4.1	4.1
3	6	12.2	12.2	16.3
4	29	59.2	59.2	75.5
5	12	24.5	24.5	100.0
Total	49	100.0	100.0	

r5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4.1	4.1	4.1
2	1	2.0	2.0	6.1
3	14	28.6	28.6	34.7
4	20	40.8	40.8	75.5
5	12	24.5	24.5	100.0
Total	49	100.0	100.0	

r6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4.1	4.1	4.1
2	1	2.0	2.0	6.1
3	10	20.4	20.4	26.5
4	30	61.2	61.2	87.8
5	6	12.2	12.2	100.0
Total	49	100.0	100.0	

r7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	8.2	8.2	8.2
3	11	22.4	22.4	30.6
4	27	55.1	55.1	85.7
5	7	14.3	14.3	100.0
Total	49	100.0	100.0	

r8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	8.2	8.2	8.2
3	9	18.4	18.4	26.5
4	26	53.1	53.1	79.6
5	10	20.4	20.4	100.0
Total	49	100.0	100.0	

r9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.0	2.0	2.0
2	2	4.1	4.1	6.1
Valid 3	10	20.4	20.4	26.5
4	24	49.0	49.0	75.5
5	12	24.5	24.5	100.0
Total	49	100.0	100.0	

r10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	12.2	12.2	12.2
3	6	12.2	12.2	24.5
Valid 4	23	46.9	46.9	71.4
5	14	28.6	28.6	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Lampiran 6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional

ke1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	6.1	6.1	6.1
2	5	10.2	10.2	16.3
Valid 3	24	49.0	49.0	65.3
4	15	30.6	30.6	95.9
5	2	4.1	4.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

ke2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	6.1	6.1	6.1
2	5	10.2	10.2	16.3
Valid 3	22	44.9	44.9	61.2
4	15	30.6	30.6	91.8
5	4	8.2	8.2	100.0
Total	49	100.0	100.0	

ke3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	16.3	16.3	16.3
3	21	42.9	42.9	59.2
Valid 4	14	28.6	28.6	87.8
5	6	12.2	12.2	100.0
Total	49	100.0	100.0	

ke4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	6.1	6.1	6.1
2	7	14.3	14.3	20.4
3	17	34.7	34.7	55.1
4	16	32.7	32.7	87.8
5	6	12.2	12.2	100.0
Total	49	100.0	100.0	

ke5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	6.1	6.1	6.1
2	5	10.2	10.2	16.3
3	27	55.1	55.1	71.4
4	11	22.4	22.4	93.9
5	3	6.1	6.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

ke6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.0	2.0	2.0
2	8	16.3	16.3	18.4
3	21	42.9	42.9	61.2
4	14	28.6	28.6	89.8
5	5	10.2	10.2	100.0
Total	49	100.0	100.0	

ke7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4.1	4.1	4.1
2	6	12.2	12.2	16.3
3	16	32.7	32.7	49.0
4	16	32.7	32.7	81.6
5	9	18.4	18.4	100.0
Total	49	100.0	100.0	

ke8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	6	12.2	12.2	12.2
2	8	16.3	16.3	28.6
3	20	40.8	40.8	69.4
4	13	26.5	26.5	95.9
5	2	4.1	4.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

ke9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.0	2.0	2.0
2	8	16.3	16.3	18.4
3	22	44.9	44.9	63.3
4	15	30.6	30.6	93.9
5	3	6.1	6.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

ke10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4.1	4.1	4.1
2	5	10.2	10.2	14.3
3	17	34.7	34.7	49.0
4	19	38.8	38.8	87.8
5	6	12.2	12.2	100.0
Total	49	100.0	100.0	

ke11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.0	2.0	2.0
2	6	12.2	12.2	14.3
3	18	36.7	36.7	51.0
4	16	32.7	32.7	83.7
5	8	16.3	16.3	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Lampiran 7 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional

ko1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	6.1	6.1	6.1
3	10	20.4	20.4	26.5
Valid 4	21	42.9	42.9	69.4
5	15	30.6	30.6	100.0
Total	49	100.0	100.0	

ko2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4.1	4.1	4.1
3	13	26.5	26.5	30.6
Valid 4	16	32.7	32.7	63.3
5	18	36.7	36.7	100.0
Total	49	100.0	100.0	

ko3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	18.4	18.4	18.4
Valid 4	19	38.8	38.8	57.1
5	21	42.9	42.9	100.0
Total	49	100.0	100.0	

ko4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4.1	4.1	4.1
2	1	2.0	2.0	6.1
Valid 3	9	18.4	18.4	24.5
4	20	40.8	40.8	65.3
5	17	34.7	34.7	100.0
Total	49	100.0	100.0	

ko5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	26.5	26.5	26.5
4	21	42.9	42.9	69.4
5	15	30.6	30.6	100.0
Total	49	100.0	100.0	

ko6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	8	16.3	16.3	18.4
4	24	49.0	49.0	67.3
5	16	32.7	32.7	100.0
Total	49	100.0	100.0	

ko7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.0	2.0	2.0
2	5	10.2	10.2	12.2
3	12	24.5	24.5	36.7
4	12	24.5	24.5	61.2
5	19	38.8	38.8	100.0
Total	49	100.0	100.0	

ko8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	24.5	24.5	24.5
4	19	38.8	38.8	63.3
5	18	36.7	36.7	100.0
Total	49	100.0	100.0	

ko9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	18.4	18.4	18.4
4	18	36.7	36.7	55.1
5	22	44.9	44.9	100.0
Total	49	100.0	100.0	

R7	Pearson	.458*	.647**	.647**	.497*	.653**	.807**	1	.518*	.092	.150	.798**
	Correlation											
	Sig. (1-tailed)	.043	.005	.005	.030	.004	.000		.024	.373	.297	.000
R8	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson	.450*	.750**	.750**	.675**	.481*	.181	.518*	1	-.127	.264	.647**
	Correlation											
R9	Sig. (1-tailed)	.046	.001	.001	.003	.035	.259	.024		.327	.171	.005
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson	.046	.127	.127	.388	.308	.037	.092	-.127	1	.721**	.502*
R10	Correlation											
	Sig. (1-tailed)	.436	.327	.327	.077	.132	.448	.373	.327		.001	.028
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
RELI	Pearson	.142	.132	.132	.380	.203	-.076	.150	.264	.721**	1	.531*
	Correlation											
	Sig. (1-tailed)	.306	.320	.320	.081	.234	.393	.297	.171	.001		.021
GIU	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson	.587*	.781**	.781**	.805**	.819**	.512*	.798**	.647**	.502*	.531*	1
	Correlation											
S	Sig. (1-tailed)	.011	.000	.000	.000	.000	.025	.000	.005	.028	.021	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	Kecerdasan
K1	Pearson Correlation	1	.736**	.866**	.736**	.933**	.736**	.971**	.736**	.971**	.700**	.866**	.938**
	Sig. (1-tailed)		.001	.000	.001	.000	.001	.000	.001	.000	.002	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K2	Pearson Correlation	.736**	1	.601**	.923**	.726**	1.000**	.732**	.923**	.732**	.963**	.601**	.899**
	Sig. (1-tailed)	.001		.009	.000	.001	.000	.001	.000	.001	.000	.009	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K3	Pearson Correlation	.866**	.601**	1	.747**	.928**	.601**	.721**	.747**	.721**	.703**	1.000**	.874**
	Sig. (1-tailed)	.000	.009		.001	.000	.009	.001	.001	.001	.002	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K4	Pearson Correlation	.736**	.923**	.747**	1	.726**	.923**	.662**	1.000**	.662**	.963**	.747**	.914**
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.001		.001	.000	.004	.000	.004	.000	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K5	Pearson Correlation	.933**	.726**	.928**	.726**	1	.726**	.848**	.726**	.848**	.758**	.928**	.926**
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000	.001		.001	.000	.001	.000	.001	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K6	Pearson Correlation	.736**	1.000**	.601**	.923**	.726**	1	.732**	.923**	.732**	.963**	.601**	.899**
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.009	.000	.001		.001	.000	.001	.000	.009	.000

	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K7	Pearson	.971**	.732**	.721**	.662**	.848**	.732**	1	.662**	1.000**	.633**	.721**	.881**
	Correlation												
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.001	.004	.000	.001		.004	.000	.006	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K8	Pearson	.736**	.923**	.747**	1.000**	.726**	.923**	.662**	1	.662**	.963**	.747**	.914**
	Correlation												
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.001	.000	.001	.000	.004		.004	.000	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K9	Pearson	.971**	.732**	.721**	.662**	.848**	.732**	1.000**	.662**	1	.633**	.721**	.881**
	Correlation												
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.001	.004	.000	.001	.000	.004		.006	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K10	Pearson	.700**	.963**	.703**	.963**	.758**	.963**	.633**	.963**	.633**	1	.703**	.903**
	Correlation												
	Sig. (1-tailed)	.002	.000	.002	.000	.001	.000	.006	.000	.006		.002	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K11	Pearson	.866**	.601**	1.000**	.747**	.928**	.601**	.721**	.747**	.721**	.703**	1	.874**
	Correlation												
	Sig. (1-tailed)	.000	.009	.000	.001	.000	.009	.001	.001	.001	.001	.002	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kece rdas an	Pearson	.938**	.899**	.874**	.914**	.926**	.899**	.881**	.914**	.881**	.903**	.874**	1
	Correlation												
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

Correlations

		Ko1	ko2	ko3	ko4	ko5	ko6	ko7	ko8	ko9	komitmen
Ko1	Pearson Correlation	1	.490 ⁺	.645 ^{**}	.202	.202	.458 ⁺	.506 ⁺	.202	1.000 ^{**}	.753 ^{**}
	Sig. (1-tailed)		.032	.005	.236	.236	.043	.027	.236	.000	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
ko2	Pearson Correlation	.490 ⁺	1	.524 ⁺	.200	.200	.974 ^{**}	.954 ^{**}	.200	.490 ⁺	.846 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.032		.022	.238	.238	.000	.000	.238	.032	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
ko3	Pearson Correlation	.645 ^{**}	.524 ⁺	1	.342	.342	.454 ⁺	.472 ⁺	.342	.645 ^{**}	.731 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.005	.022		.106	.106	.044	.038	.106	.005	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
ko4	Pearson Correlation	.202	.200	.342	1	1.000 ^{**}	.182	.288	1.000 ^{**}	.202	.555 ⁺
	Sig. (1-tailed)	.236	.238	.106		.000	.258	.149	.000	.236	.016
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
ko5	Pearson Correlation	.202	.200	.342	1.000 ^{**}	1	.182	.288	1.000 ^{**}	.202	.555 ⁺
	Sig. (1-tailed)	.236	.238	.106	.000		.258	.149	.000	.236	.016
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
ko6	Pearson Correlation	.458 ⁺	.974 ^{**}	.454 ⁺	.182	.182	1	.971 ^{**}	.182	.458 ⁺	.823 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.043	.000	.044	.258	.258		.000	.258	.043	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
ko7	Pearson Correlation	.506 ⁺	.954 ^{**}	.472 ⁺	.288	.288	.971 ^{**}	1	.288	.506 ⁺	.871 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.027	.000	.038	.149	.149	.000		.149	.027	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
ko8	Pearson Correlation	.202	.200	.342	1.000 ^{**}	1.000 ^{**}	.182	.288	1	.202	.555 ⁺
	Sig. (1-tailed)	.236	.238	.106	.000	.000	.258	.149		.236	.016
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
ko9	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	.490 ⁺	.645 ^{**}	.202	.202	.458 ⁺	.506 ⁺	.202	1	.753 ^{**}

	Sig. (1-tailed)	.000	.032	.005	.236	.236	.043	.027	.236		.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.753**	.846**	.731**	.555*	.555*	.823**	.871**	.555*	.753**	1
komit	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.001	.016	.016	.000	.000	.016	.001	
men	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 11 Hasil Uji Reabilitas Variabel Religiusitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	10

Lampiran 12 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kecerdasan Emosional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	11

Lampiran 13 Hasil Uji Reabilitas Variabel Komitmen Organisasional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	9

Lampiran 14 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Religious	.113	49	.159	.961	49	.100
kecerdasan_emosional	.104	49	.200*	.970	49	.233
Komitmen	.124	49	.058	.975	49	.381

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 15 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		293.468	16	18.342	.835	.641
komitmen	Between Linear	77.072	1	77.072	3.507	.070
	Groups Deviation	216.397	15	14.426	.656	.805
* religius	from Linearity					
Within Groups		703.307	32	21.978		
Total		996.776	48			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
* kecerdasan_emosional	Between Groups	(Combined)	446.511	18	24.806	1.352	.226
		Linearity	98.080	1	98.080	5.347	.028
		Deviation from Linearity	348.431	17	20.496	1.117	.383
Within Groups		550.264	30	18.342			
Total		996.776	48				

Lampiran 16 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	39.265	5.722		6.862	.000	
	Religious kecerdasan_emosional	-.290	.124	-.310	-2.333	.024	.991
		.244	.095	.343	2.578	.013	.991

a. Dependent Variable: komitmen

Lampiran 17 Analisis Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kecerdasan_emosional, religius ^b		Enter

a. Dependent Variable: komitmen

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.440 ^a	.194	.159	4.180

a. Predictors: (Constant), kecerdasan_emosional, religius

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	193.167	2	96.584	5.529	.007 ^b
Residual	803.608	46	17.470		
Total	996.776	48			

a. Dependent Variable: komitmen

b. Predictors: (Constant), kecerdasan_emosional, religious

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39.265	5.722		6.862	.000
religius	-.290	.124	-.310	-2.333	.024
kecerdasan_emosional	.244	.095	.343	2.578	.013

a. Dependent Variable: komitmen

Lampiran 18 Dokumentasi Kuesioner

