

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN PT. SURYA UTAMA
ANUGERAH REZEKI LAMPUNG SELATAN**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Made Utami Widayana

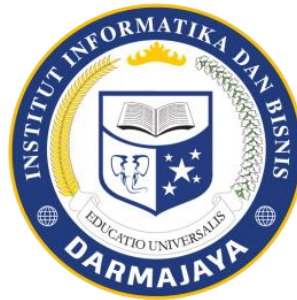
NPM 1712110163

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

2021

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN PT. SURYA UTAMA
ANUGERAH REZEKI LAMPUNG SELATAN**

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada
Jurusan Manajemen



Oleh :
Made Utami Widayana
1712110163

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2021**



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan 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 atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan bertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, Maret 2021

Made Utami Widayana

NPM. 171211063

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWANA PT. SURYA UTAMA ANUGERAH REZEKI LAMPUNG SELATAN

NAMA : Made Utami Widayana

NPM : 1712110163

PROGRAM STUDI : Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI pada PROGRAM STUDI MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.

Disetujui Oleh :

Pembimbing



Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si

NIK. 30010203

Ketua Program Studi,



Dr. Anggala Wibasari, S.Kom., MM

NIK. 11310809

HALAMAN PENGESAHAN

Pada Maret 2021 telah diselenggarakan sidang skripsi dengan judul: **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWANA PT. SURYA UTAMA ANUGERAH REZEKI LAMPUNG SELATAN** untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** bagi mahasiswa :

Nama : Made Utami Widayana

NPM : 1712110163

Program Studi: Manajemen

Dan telah dinyatakan Lulus oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda Tangan

1. Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc. Penguji 1

2. Dra. Linda Septarina, M.M. Penguji 2

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Dr. Irfan I Santi Singagerda, SE., M.Sc

NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

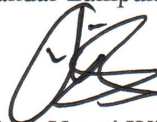
Nama : Made Utami Widayana
Tempat, tanggal lahir : Balinuraga, 18 Januari 1997
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Hindu
Alamat rumah : Dusun Banjar Sari, Desa Balinuraga, Rt 001, Rw 003,
Kec. Way Panji Kab. Lampung Selatan
Nomor telepon : 087896668441
Email : Madeuta47@gmail.com

Penulis dari keluarga Bapak Wayan Mulyana dan Ibu Sri Widati. Penulis adalah anak kedua dari tiga bersaudara. Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah :

1. SDN 2 BALINURAGA dan lulus pada tahun 2009
2. SMP DHARMA BAKTI dan lulus pada tahun 2012
3. SMA PERINTIS 1 BANDAR LAMPUNG dan lulus pada tahun 2015

Dan pada Tahun 2017, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institut Informatika Dan Bisnis (IIB) Darmajaya. Kemudian Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di Desa Kali Deras Mesuji Raya Kabupaten Ogan Komering Ilir pada tahun 2020.

Bandar Lampung, Maret 2021



Made Utami Widayana

NPM. 1712110163

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puja astungkara angayubagia , atas waranugraha Ida Sang Hyang Whidhi Wasa yang telah melimpahkan Anugrah, hidayah dan kemudahan-NYA. Kupersembahkan karya ku ini untuk orang-orang yang kusayangi dan berarti dalam hidupku.

Kedua orangtua ku Wayan Mulyana dan Ibu Sri Widati yang tiada hentinya mendoakanku, memberikan kasih sayang dan dukungan yang tiada hentinya untuk diriku.

Kepada kakakku Wayan Satriya wibowo dan Adikku Komang Sendi Marselindo yang sangat aku sayangi. Semua saudara sepupuku yang senantiasa mendukungku, Kadek Suarni, Ketut Lenny Yanti, Wayan Jenny dewi, Komang Doni. Teman-temanku tercinta Ketut Norma Yuheni, Kadek Indri, Komang Eva Ratna, Kadek Lavinda, Kadek Ayu Laksmi, Dwi Rina, Clarista Julia, Sofiana Restu, Putri Ambar Teman terbaik seperjuangan saat kuliah, dan berjuang bersama-sama walaupun berdeda perguruan tinggi tetapi kami tetap kompak untuk menggapai apa yang kami cita-citakan.

Pembimbingku Bapak Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si yang aku hormati, Teman teman Organisasi UKM PERMADU DARMAJAYA.

Teman angkatan 2017 tercinta khususnya jurusan Manajemen. Almamater IIB Darmajaya yang memberikan banyak ilmu dan pelajaran untuk diriku dalam menggapai cita-cita. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu. Dengan mengucapkan puja astungkara angayubagia , atas waranugraha Ida Sang Hyang Whidhi Wasa yang telah melimpahkan Anugrah, hidayah dan kemudahan-NYA. Kupersembahkan karya ku ini untuk orang-orang yang kusayangi dan berarti dalam hidupku.

MOTTO

USAHA TIDAK AKAN PERNAH MENGHIANATI HASIL

(Made Utami Widayana)

Bagawad Gita 3.35

śreyān sva-dharmo viguṇaḥ

para-dharmāt sv-anuṣṭhitāt

sva-dharme nidhanaṁ śreyaḥ

para-dharmo bhayāvahaḥ

Terjemahan

Jauh lebih baik melaksanakan tugas-tugas kewajiban yang sudah ditetapkan untuk diri kita, walaupun kita berbuat kesalahan dalam tugas-tugas itu, dari pada melakukan tugas kewajiban orang lain secara sempurna. Kemusnahan sambil melaksanakan tugas kewajiban sendiri lebih baik daripada menekuni tugas kewajiban orang lain, sebab mengikuti jalan orang lain berbahaya.

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN PT. SURYA UTAMA ANUGERAH REZEKI LAMPUNG SELATAN

Oleh:

Made Utami Widayana

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional terhadap terhadap komitmen organisasi. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Surya Utama Anugerah Rezeki. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal adalah untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab-akibat dengan cara berdasarkan atas pengamatan terhadap akibat yang ada, mencari kembali faktor yang mungkin menjadi penyebab melalui data penelitian. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode random sampling dengan teknik jenuh dimana seluruh karyawan menjadi sampel penelitian. Metode penelitian yang digunakan, yaitu metode kuantitatif dengan teknik pendekatan rumusan Analisis regresi berganda. Sedangkan variabel penelitian independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional merupakan variabel yang sangat strategis untuk merubah meningkatkan komitmen organisasi, hal ini dikarenakan variabel tersebut baik variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun variabel kecerdasan emosional sudah diteliti dan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh sebab itu variabel dimaksud direkomendasikan menjadi prioritas untuk di tingkatkan atau perbaikan kualitasnya bagi pihak manajemen PT. Surya Utama Anugerah Rezeki.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kecerdasan emosional, komitmen organisasi

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEES OF PT. SURYA UTAMA ANUGERAH REZEKI LAMPUNG SELATAN

Oleh:

Made Utami Widayana

The purpose of this study was to find the effect of leadership style, organizational culture, and emotional intelligence on the organizational commitment. The population selected in this study was all employees of PT. Surya Utama Anugerah Rezeki. This type of research was a causal research to investigate the possibility of a cause-and-effect relationship based on the observations of the existing effects, looking back for factors that might be the cause through the research data. The sampling method in this study used the random sampling method with the saturated technique where all employees were the research sample. The research method used the quantitative method with the formulation approach of multiple regression analysis. The research variables were independent on the dependent variable (bound). The result showed that the variables of leadership style, organizational culture, and emotional intelligence were very strategic variables to change the increase in the organizational commitment, this was because these variables, both leadership style variables, organizational culture, and emotional intelligence variables were studied and had a significant effect on the organizational commitment. Therefore, this variable was recommended to be a priority for improvement or quality improvement for the management of PT. Surya Utama Anugerah Rezeki.

Keywords : leadership style, organizational culture, emotional intelligence,
organizational commitment



PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa. Karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan sebaik - baiknya. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Wakil Rektor Bidang Akademik dan Riset, Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT
3. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan, Ronny Nazar, SE,M.M.
4. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya, Muprihan Thaib, S.Sos,M.M.
5. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis IIB Darmajaya, Dr. Faurani Santi Singagerda, SE.,M.Sc
6. Ketua Program Studi Manajemen IIB Darmajaya Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom,. MM
7. Bapak Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi
8. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama Program Studi Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat kepada penyusun dalam pembelajaran.
9. Almamaterku IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Penulis menyadari bahwa didalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Semua ini tidak luput dari keterbatasan penulis, terutama dalam membuat suatu karya tulis. 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 jauh lebih baik untuk kesempurnaan tulisan dimasa yang akan datang.

Bandar Lampung, Maret 2021

Penulis,
Made Utami Widayana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DEPAN.....	
HALAMAN JUDUL BELAKANG	
HALAMAN PERNYATAAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek	8
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	8
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	8
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	8

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.5.1 Bagi Peneliti	9
1.5.2 Bagi Perusahaan	9
1.5.3 Bagi Institusi.....	9
1.6 Sistematika Penulisan	10
1.6.1 Bab I Pendahuluan.....	10
1.6.2 Bab II Landasan Teori	10
1.6.3 Bab III Metode Penelitian.....	10
1.6.4 Bab IV Hasil Dan Pembahasan	10
1.6.5 Bab V Kesimpulan Dan Saran.....	11
 BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Komitmen Organisasi	12
2.4.1 Pengertian komitmen organisasi.....	12
2.4.2 Indikator Komitmen Organisasi	13
2.2 Gaya Kepemimpinan.....	14
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	14
2.1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan	16
2.3 Budaya Organisasi	17
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	17
2.2.2 Indikator Budaya Organisasi	19
2.4 Kecerdasan Emosional	19
2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional	19
2.3.2 Indikator Kecerdasan Emosional.....	21

2.5 Penelitian Terdahulu	22
2.6 Kerangka Pemikiran.....	24
2.7 Hipotesis.....	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Sumber Data	28
3.2.1 Data Primer	28
3.3 Metode Pengumpulan Data	29
3.4 Populasi Dan Sampel	30
3.4.1 Populas.....	30
3.4.2 Sampel	30
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	31
3.6 Uji Persyaratan Instrumen.....	32
3.7.1 Uji Validitas.....	32
3.7.2 Uji Reabilitas	33
3.7 Uji Persyaratan Analisis Data	35
3.7.1 Uji Normalitas Sampel.....	35
3.8 Metode Analisis Data	35
3.8.1 Regresi Linear Berganda	35
3.8.2 Pengujian Hipotesis	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	39
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	39
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	41
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	47
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	47
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	51

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	52
4.3.1 Uji Normalitas.....	52
4.4 Hasil Uji Analisis Data	53
4.4.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	53
4.5. Hasil Pengujian Hipotesis	54
4.5.1 Hasil Uji Parsial (T)	54
4.5.1 Hasil Uji Simultan (F).....	56
4.6 Pembahasan	57

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	60
5.2 Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	22
3.1 Perhitungan Skala Likert.....	29
3.2 Data Karyawan.....	30
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.4 Interpretasi Nilai r.....	34
4.1 Hasil Uji Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.2 Hasil Uji Karakteristik Berdasarkan Usia	40
4.3 Hasil Uji Karakteristik Berdasarkan pendidikan.....	40
4.4 Hasil Uji Karakteristik Berdasarkan masa kerja	41
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel gaya kepemimpinan.....	41
4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel budaya organisasi	43
4.7 Hasil Jawaban Responden kecerdasan emosional.....	44
4.8 Hasil Jawaban Responden Komitmen Organisasi.....	45
4.9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	47
4.10 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	48
4.11 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional	49
4.12 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	49
4.13 Hasil Uji Reliabilitas	50
4.14 Hasil Uji Normalitas	51
4.17 Persamaan Regresi Linear Berganda	52
4.18 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji- t)	53

4.19 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji- f)	55
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Grafik Masa Kerja Karyawan PT. Surya Utama Anugerah Rezeki.....	4
2.1 Kerangka Pikir	24

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian
Lampiran II	Hasil Jawaban Kuisisioner
Lampiran III	Hasil Uji Karakteristik Jawaban Responden
Lampiran IV	Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran V	Hasil Uji Validitas
Lampiran VI	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran VIII	Hasil Uji Normalitas
Lampiran IX	Hasil Uji Regresi Berganda
Lampiran X	Surat Balasan Ijin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kunci atas sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Sumber daya lain yang ada di perusahaan tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memadai. Untuk itu, perlu adanya pengelolaan yang sebaik mungkin agar mendapatkan komposisi yang tepat antara sumber daya manusia dan sumber daya lainnya di perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Dessler (2015) menyatakan bahwa sukses sebuah perusahaan karena memiliki kepandaian khusus untuk mempekerjakan orang yang tepat untuk pekerjaan-pekerjaan yang tepat serta memotivasi, menilai, dan mengembangkan mereka. Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu perusahaan atau organisasi mempunyai masalah mendasar dimana karyawan yang satu dengan karyawan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen organisasional yang dimilikinya.

Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap pada organisasi itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Ini tentu saja, hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan pada organisasi yang bersangkutan. Komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan menurut Luthas (2012:249). Salah

satu perilaku sumber daya yang menguntungkan bagi perusahaan adalah komitmen organisasional karyawan. Komitmen organisasional ini juga dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif, dimana karyawan yang ingin karirnya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan komitmen untuk meningkatkan kompetensi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya. Tanpa komitmen, karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Salah satu perusahaan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah adalah PT Surya Utama Anugerah Rezeki yang beralamat di Jln. Lintas Sumatra, Munjuk Sampurna, Kab. Lampung Selatan, Kalianda, Lampung. Perusahaan ini merupakan anak cabang dari PT. Surya Utama Anugersh Rezeki yang ada di Bandar lampung dan didirikan pada tahun 2017, perusahaan ini bergerak di bidang distribusi dan logistik yang menjual makanan dan minuman bermerek Garuda *Food*. Produk yang dijual banyak antaranya yang terkenal yaitu Kacang Garuda, Gery Salut, Chocolatos, Super02, Susu Clevo, Oky Jelly Drink, Mytea, Mountea dan masih banyak lagi. PT Surya Utama Anugerah Rezeki Lampung Selatan memiliki karyawan berjumlah 32 karyawan.

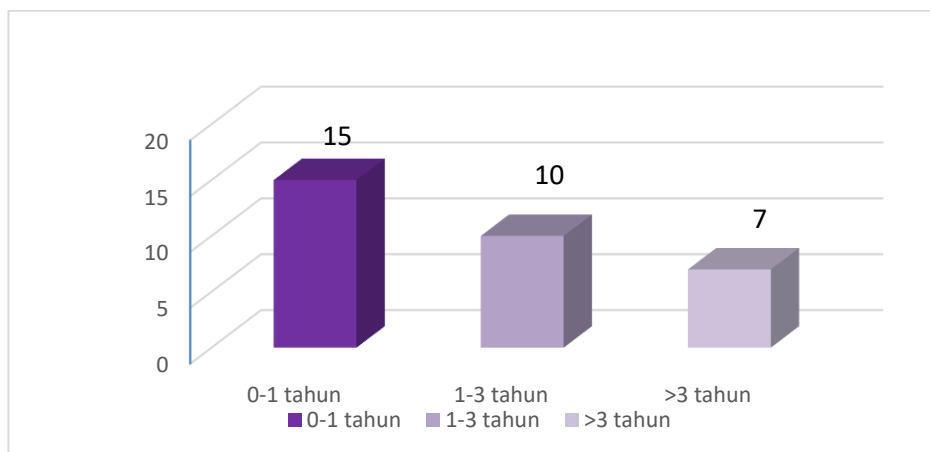
Setiap divisi memiliki tugas yang berbeda-beda, seperti pada divisi bagian *finance&accounting* yang bertugas untuk mengerjakan seluruh proses administrasi terkait dengan bidang keuangan, serta melakukan fungsi pengawasan & audit terkait seluruh kinerja terkait SOP, logistik yang bertugas untuk mengerjakan dan mengawasi seluruh proses administrasi terkait dengan stok logistik (produk) mulai dari proses PO, penyimpanan sampai dengan pengiriman ke outlet, sales melaksanakan tugas yang terkait dengan penjualan produk sesuai target yang telah ditetapkan serta melakukan seluruh proses administrasi pelaporan pekerjaannya, *distribution development* bertugas untuk merencanakan program kerja, memonitor dan mengendalikan pelaksanaan perkembangan market, *mendevlop&maintain all channel* dan *human capital*

& *general service* bertugas untuk mengawal seluruh kebutuhan *man power*, *people development*, *people benefits*, serta pengadaan perlengkapan umum untuk menunjang seluruh kegiatan operasional kantor, serta OSM yang bertugas pada bagian mengawal dan mengawasi proses serta data kerja team operasional, mulai dari perencanaan strategi hingga realisasi, sampai dengan proses evaluasi kegiatan operasional.

Pada PT Surya Utama Anugerah Rezeki dapat dikatakan karyawan memiliki komitmen organisasional yang cukup rendah terhadap perusahaan, karena di perusahaan ini di temukan banyak karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Hal tersebut dapat di lihat dari hasil survey wawancara yang peneliti lakukan kepada HRD di PT Surya Utama Anugerah Rezeki Lampung Selatan dan peneliti mendapatkan data masa kerja karyawan PT Surya Utama Anugerah Rezeki Lampung Selatan sebagai berikut :

Gambar 1.2

**Grafik Masa Kerja Karyawan PT Surya Utama Anugerah Rezeki
Lampung Selatan**



Sumber : PT. Surya Utama Anugerah Rezeki (2020)

Dapat dilihat pada gambar 1.2 masa kerja karyawan selama tahun 2020, mengidentifikasi terhadap komitmen organisasional pada PT Surya Utama Anugerah Rezeki Lampung Selatan dapat dikategorikan rendah, karena

karyawan mempunyai rata - rata masa kerja di bawah 3 tahun yaitu masa kerja 0-1 tahun. Masa kerja yang tinggi maka komitmen tinggi, sedangkan apabila masa kerja rendah maka komitmen juga akan rendah. Apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang untuk tetap tinggal bekerja di tempat kerjanya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dari penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Aprilia Paskauli dan Fransisca Andreani (2019) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. hal ini dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi yang semakin baik dan kondusif akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Gaya kepemimpinan yang sesuai yang menyebabkan tingginya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan Juliahir Barata (2020) dengan judul pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pegawai sekolah bina bhakti kubu raya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai, maka semakin baik komitmen organisasinya karena ia akan mampu membedakan masalah pribadi dengan masalah di organisasi, akan mampu memikul tanggungjawab tanpa pengawasan, akan mampu menyamakan visinya dengan visi organisasi tempat ia bernaung.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional yaitu gaya kepemimpinan. Menurut Daft (2005) dalam Al-Sada *et al.* (2017), kepemimpinan adalah hubungan antara pemimpin dan pengikut yang mana

mereka saling mempengaruhi dan membawa perubahan dan hasil yang mencerminkan tujuan bersama mereka. Gaya kepemimpinan disini dimaksudkan bahwa dengan adanya hubungan yang saling mempengaruhi antara atasan dan bawahan akan menimbulkan tujuan yang sama yang dingin dicapai secara bersama-sama. Pemimpin dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap suksesnya sebuah organisasi. Komitmen organisasional telah diidentifikasi sebagai ukuran yang berguna untuk efektivitas organisasi, karena komitmen yang tinggi dapat mengarah pada beberapa hasil organisasi yang menguntungkan. Komitmen organisasional yang tinggi tidak serta merta muncul dari dalam diri karyawan. Dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pihak SDM di PT. Surya Utama Anugerah Rezeki pemimpin kurang memberikan kesempatan karyawan dalam berpendapat serta tidak melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan. Komitmen muncul apabila kondisi organisasi sesuai dengan kebutuhan karyawan. Organisasi harus menaruh perhatian terhadap hal-hal yang dapat meningkatkan komitmen karyawannya dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan menerima masukan atau ide-ide yang diberikan oleh karyawannya.

Selain Gaya kepemimpinan faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah budaya organisasi. Budaya organisasi juga erat kaitannya dengan komitmen karyawan. Menurut Sopia (2008:155) komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen anggota organisasi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya (Robbins dan Judge, 2009:36). Dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pihak SDM di PT Surya Utama Anugerah Rezeki budaya kerja tim tidak dijalankan dengan baik oleh karyawan, dengan adanya budaya organisasi yang berjalan dengan baik, maka akan timbul suatu kekompakan dan juga komunikasi yang baik antara para karyawan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Selain budaya organisasi, kecerdasan emosional merupakan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Goleman dalam Rachmelya dan Suryani (2017), menyebutkan bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi perkembangan karir individu dan keberhasilan pengembangan karir karyawan diantaranya ditentukan oleh komitmen organisasional. Komitmen organisasional juga memiliki aspek yang dipengaruhi oleh emosi. Dalam dunia kerja, orang-orang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi sangat diperlukan terlebih dalam tim untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk memberikan pelayanan kepada konsumen. Kecerdasan emosional ini sangat dibutuhkan.

Melalui kecerdasan emosional ini seorang karyawan belajar mengelola perasaannya sehingga dapat mengekspresikannya secara tepat dan efektif. Para karyawan dalam pekerjaannya sehari-hari hampir selalu melibatkan perasaan dan emosi, sehingga karyawan dituntut untuk memiliki kecerdasan emosi yang tinggi. Dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pihak SDM di PT Surya Utama Anugerah Rezeki terjadi perbedaan pendapat dalam memecahkan masalah. Secara khusus para karyawan PT. Surya Utama Anugerah Rezeki membutuhkan kecerdasan emosi yang tinggi karena mereka mewakili organisasi untuk berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar organisasi. Seorang karyawan yang tidak mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi dapat ditandai dengan hal-hal berikut: mempunyai emosi yang tinggi, cepat bertindak berdasarkan emosinya, dan tidak sensitif terhadap perasaan orang lain. Orang yang tidak mempunyai kecerdasan emosi tinggi biasanya mempunyai kecenderungan menyakiti dan memusuhi orang lain.

Berdasarkan uraian yang telah di paparkan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KECERDASAN**

EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN PT. SURYA UTAMA ANUGERAH REZEKI LAMPUNG SELATAN

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang dapat disajikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT. Surya Utama Anugerah Rezeki ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Surya Utama Anugerah Rezeki ?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada PT. Surya Utama Anugerah Rezeki ?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada PT. Surya Utama Anugerah Rezeki ?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Surya Utama Anugerah Rezeki, Lampung Selatan yang berjumlah 32 orang.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi di PT. Surya Utama Anugerah Rezeki, Lampung Selatan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah PT. Surya Utama Anugerah Rezeki, Jln. Lintas Sumatra, Munjuk Sampurna, Kab. Lampung Selatan, Kalianda, Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada Januari s.d Februari 2021

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT. Surya Utama Anugerah Rezeki .
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Surya Utama Anugerah Rezeki .
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada PT. Surya Utama Anugerah Rezeki .
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada PT. Surya Utama Anugerah Rezeki .

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan bagi perusahaan, mengenai hubungan gaya kepemimpinan dan

komitmen organisasional sebagai usaha peningkatan komitmen karyawan dan evaluasi mengenai gaya kepemimpinan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Selanjutnya Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan data-data agar berguna bagi pembaca dan dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya terutama mengenai hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.

4. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4.6. Sistematika Laporan Sistematika

penulisan terdiri dari 5 bab penelitian yang meliputi :

BAB 1

Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II

Landasan Teori

Bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Teori-teori tersebut mencakup teori gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kecerdasan emosional dan komitmen organisasional. Bab ini menguraikan juga hasil penelitian

terdahulu yang membahas topik yang sama dengan penelitian ini, kerangka penelitian, dan hipotesis.

Bab III

Metode Penelitian

Bab ini menguraikan bentuk penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengambilan sampel, jenis data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode.

Bab IV

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada PT. Surya Utama Anugerah Rezeki.

Bab V

Simpulan dan Saran

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Komitmen Organisasi

2.1.3 Pengertian Komitmen Organisasi

Ketika perusahaan menawarkan pekerjaan dan pelamar kerja menerima tawaran tersebut, maka pelamar tersebut merupakan bagian dari organisasi. Apabila menjadi bagian dari organisasi, karyawan dididik untuk berkomitmen pada tujuan organisasi. Ada banyak alasan mengapa sebuah organisasi harus berusaha meningkatkan komitmen organisasional pada karyawannya. Sebagai contoh banyak penelitian menemukan semakin karyawan berkomitmen kepada organisasi, karyawan tersebut akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, karyawan yang berkomitmen juga akan meningkatkan produktivitas pada karyawannya. kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan. Menurut Wibowo (2015, p.188) komitmen organisasional pada dasarnya merupakan kesediaan karyawan untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Menurut Munday et al dalam Rumangkit (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas karyawan tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi serta keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang karyawan akan tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain.

Menurut (Allen meyer,1990; Rumangkit,2017) mendefinisikan bahwa komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta

organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan. Komitmen ini juga dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Di mana karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya.

2.3.2 Dampak Komitmen Organisasional

Dampak komitmen organisasional menurut Sopiah dalam Priansa (2016, p.236) dapat ditinjau dari 2 sudut, yaitu:

1. Ditinjau dari sudut organisasi. Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan didalam organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada organisasi.
2. Ditinjau dari sudut karyawan komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir karyawan tersebut.

2.3.3 Indikator Komitmen Orgnaisasional

Komitmen organisasional karyawan mempunyai tiga indikator yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) dalam Rumangkit (2017):

1. Affective commitment

Affective commitment terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena memiliki ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa memiliki nilai yang sama dengan organisasi.

2. Continuance commitment

Continuance commitment merupakan kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena reward tertentu.

3. *Normative commitment*

Normative commitment timbul dari nilai-nilai yang dimiliki karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

2.2. Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Abbasi dalam Tri Aprilia Paskauli dan Fransisca Andreani (2019) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola yang relatif stabil dari perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin. Pimpinan adalah seseorang yang memiliki tugas untuk mengatur atau mengelola orang lain, dan dalam upaya pengaturan tersebut diperlukan cara atau pendekatan tertentu. Cara atau pendekatan yang selalu dilakukan pemimpin kepada orang yang dipimpinnya tersebut yang menggambarkan gaya kepemimpinan.

David dalam Rieka Reskantika, dkk (2019) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Sedangkan Rivai dalam Rieka Reskantika, dkk (2019) menyatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Upaya suatu organisasi untuk meningkatkan mutu kinerjanya memerlukan adanya kepemimpinan yang selalu memotivasi anggota-anggota lain dari organisasi itu untuk selalu memperbaiki mutu kerjanya. Artinya gaya kepemimpinan adalah suatu bentuk dominasi yang didasari oleh, kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering

diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

2.2.2 Tipe Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya terdapat lima gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Tipe pemimpin yang otokratik;

Seorang pemimpin yang otokratik adalah Seorang pemimpin yang menganggap organisasi adalah milik pribadi; Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; Menganggap bahwa sebagai alat mata – mata; Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat; Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya; Dan dalam tindak penggerakannya sering menggunakan approach yang menggunakan unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum).

2. Tipe pemimpin yang militeristik;

Seorang pemimpin militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern.

3. Tipe pemimpin yang paternalistik;

- a. Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa.
- b. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
- c. Dan bersikap selalu melindungi.

4. Tipe pemimpin yang kharismatik;

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

5. Tipe pemimpin yang demokratik;

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern.

2.2.3 Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins (2015) menjelaskan tentang jenis gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Kharismatik: para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.
2. Gaya kepemimpinan transaksional, yaitu: kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.
3. Gaya kepemimpinan transformasional, yaitu: Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut.
4. Gaya kepemimpinan visioner, yaitu kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

Dari keempat gaya kepemimpinan diatas, masing-masing mempunyai tugas, wewenang, dan definisi berbeda yang nantinya bias membedakan dalam penilaian para bawahannya.

2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Suwatno dalam Merliana (2013) Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

1. Mengarahkan

Seorang Pemimpin harus membina dan mengarahkan para bawahan atas tugastugas yang diberikan kepada bawahannya.

2. Mendukung

Seorang pemimpin harus memiliki daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Berpartisipasi

Seorang pemimpin sering bertanya kepada para bawahan tentang kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

2.3. Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk oleh lingkungan dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing – masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada seperti nilai, keyakinan, anggapan harapan dan sebagainya.

Robbins dan Judge (2008) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins dan Judge (2008) budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu - individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa. Gibson, dkk, dalam Tri Aprilia Paskauli dan Fransisca Andreani (2020), Budaya organisasi didefinisikan sebagai sesuatu yang persepsikan karyawan dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi yang baik akan mampu menunjukkan fungsinya secara komprehensif terhadap elemen-elemen pelaku organisasi, khususnya bagi sumberdaya manusianya. Artinya, budaya organisasi yang baik akan mampu menjadi pedoman nilai-nilai bagi anggota organisasi dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai – nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan, terhadap masalah – masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

2.3.2 Fungsi Budaya organisasi

Robbins (2015) menjelaskan, ada lima fungsi budaya kerja yang sangat penting untuk kemajuan organisasi yaitu:

- a. Budaya berperan sebagai batas-batas penentu.
- b. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.

- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- e. Sebagai mekanisme kontrol dan rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Dapat diartikan bahwa fungsi budaya organisasi adalah memberikan identitas organisasi bagi karyawan atau anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif, menciptakan perbedaan yang jelas antar organisasi sebagai mekanisme pembuat makna dan pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggotanya dan meningkatkan stabilitas sistem sosial.

2.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2015) terdapat tujuh indikator budaya kerja. Ketujuh indikator tersebut dapat digunakan untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan mengambil risiko
2. Perhatian
3. Orientasi hasil
4. Orientasi manusia
5. Orientasi tim
6. Agresivitas
7. Stabilitas

2.4. Kecerdasan Emosional

2.4.1 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. Menurut Carmichael dalam Juliahir Barata (2020) yang menyatakan kecerdasan emosi adalah proses

spesifik dari kecerdasan in formasi yang meliputi kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (controlling), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan. Menurut Prati, dkk dalam Juliahir Barata (2020) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi. Jadi kecerdasan emosi dapat diartikan tingkat kecemerlangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya.

2.4.2 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.

2.4.3 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 peraihan sasaran. Indikatornya meliputi :
 - a. Dorongan untuk berprestasi / tidak cepat puas.
 - b. Kekuatan untuk berfikir positif dan optimis.

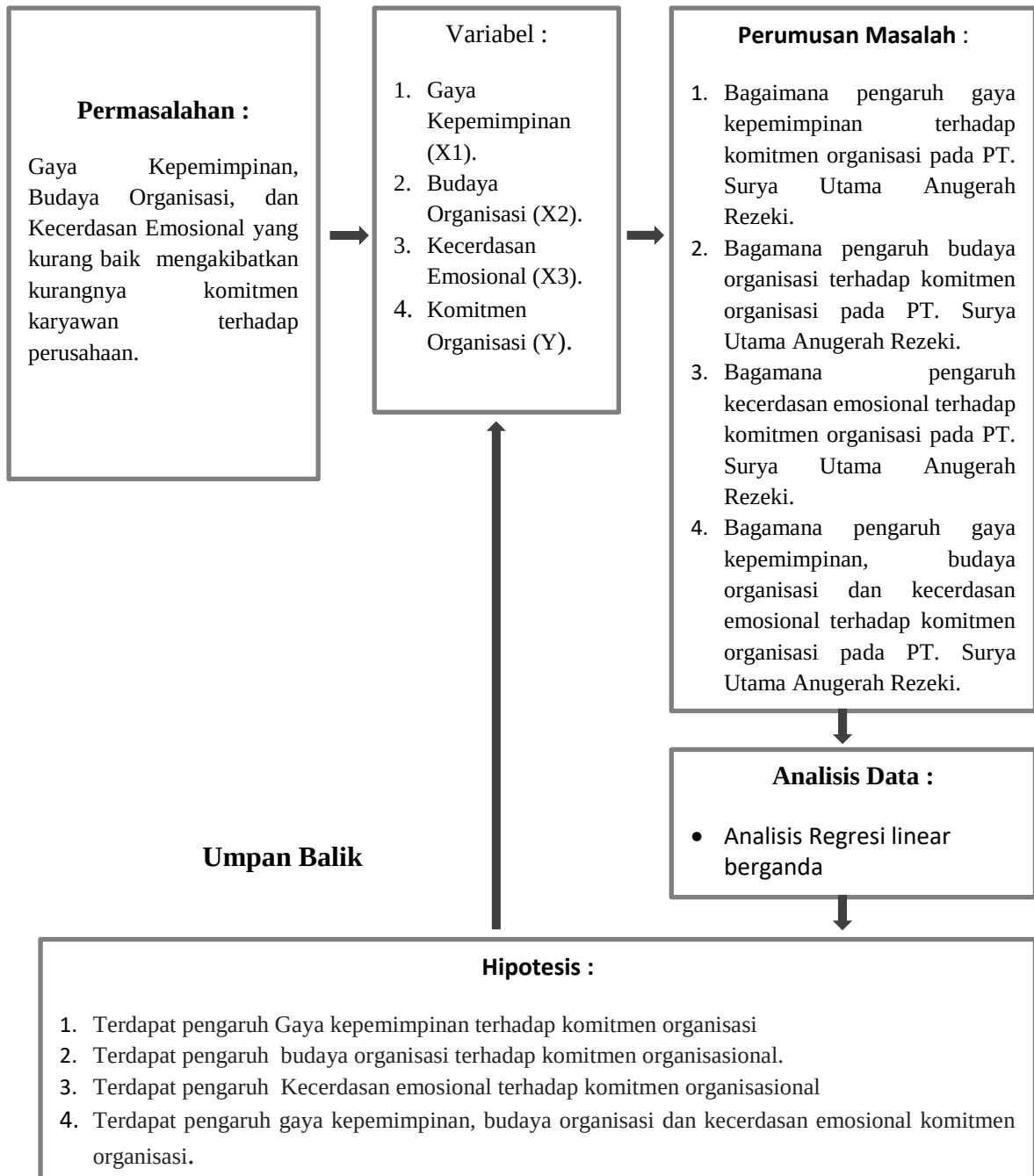
2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun) jurnal penelitian	Metode penelitian	Hasil
Tri Aprilia Paskauli dan Fransisca Andreani (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Divisi Produksi Pt Kievit Indonesia	- Kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.
Andi Dian Windarwati, Otto Randa Payangan, Nurdjanah Hamid (2016) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara XIV	- Kuesioner	Berdasarkan hasil olahan dan analisis data, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi

Juliahir Barata (2020), Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya	- Kuesioner - Korelasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi
Siti Khanifah, Palupiningdyah (2015) Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Dengan Komitmen Organisasi PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul	- Kuisisioner	-Menurut hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
Dr. Harum, ISSN : 2540-816X (2016), Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Se-Provinsi Sumatera Selatan	-kuisisioner	- terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap komitmen organisasi,

2.6. Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sesuai dengan variabel–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.7.1 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional ditunjukkan dari hasil penelitian Yahaya dan Ebrahim (2016); Windarwati, Payangan, & Hamid (2016) bahwa gaya kepemimpinan mengarah pada cara yang ditunjukkan oleh pimpinan untuk memotivasi, mengarahkan karyawan pada sebuah perilaku tertentu. Karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga tidak semua cara yang digunakan pemimpin memiliki dampak yang sama terhadap perilaku karyawan. pemilihan gaya kepemimpinan tertentu yang dinilai sesuai dengan karakteristik karyawan mempengaruhi intensi karyawan untuk mengikuti instruksi pimpinan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik karyawan menumbuhkan keinginan karyawan untuk lebih terlibat dalam kegiatan perusahaan. Untuk itu, hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi

2.7.2 Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional ditunjukkan dari hasil penelitian Windarwati, Payangan, dan Hamid (2016) dengan temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi yang semakin positif mampu meningkatkan komitmen organisasional karyawan dan

budaya organisasi yang negatif menyebabkan penurunan komitmen organisasional. Budaya organisasi mampu mempengaruhi komitmen organisasional karena dengan nilai-nilai positif yang dianut, diyakini karyawan di lingkungan pekerjaan mendorong karakteristik dan perilaku positif karyawan. Kesesuaian nilai-nilai dalam budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dianut karyawan mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam aktivitas operasional karyawan dan karyawan memiliki kepedulian yang semakin kuat terhadap perusahaan. Untuk itu, hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

H2 : budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

2.7.3 Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional

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. Dari uraian temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut

H3 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

2.7.4 Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional

Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional ditunjukkan dari hasil penelitian Windarwati, Payangan, dan Hamid (2016) bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersamaan memberikan pengaruh sebesar 63,6% terhadap

komitmen organisasional karyawan. Temuan penelitian ini memberikan bukti adanya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap komitmen organisasional. 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. penelitian terdahulu 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:

H4 : gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2013) penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif, dimana metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu *gaya kepemimpinan* (X1), *budaya organisasi* (X2), dan kecerdasan emosional (X3) dengan variabel dependen (terikat) yaitu komitmen organisasi (Y).

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer .

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2013) data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data. Data diperoleh dari angket yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis. Pilihan jawaban juga tersedia, responden memilih jawaban yang sesuai dan dianggap benar oleh setiap individu. Jenis data yang digunakan adalah data dari

hasil jawaban kuesioner karyawan di PT. Surya Utama Anugerah Rezeki, Lampung Selatan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang di gunakan dalam penelitian ini ialah dengan teknik penelitian lapangan (*field research*). Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara:

1. Studi lapangan (*field reasearch*) dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala likert. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.1

Perhitungan menggunakan skala likert

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016, p.94)

1.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiono (2016,p.80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh tim peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah Karyawan di PT Surya Utama Anugerah Rezeki. Adapun populasi penelitian ini sebanyak 32 karyawan. Berikut adalah data karyawan yang bekerja di PT. Surya Utama Anugerah Rezeki Lampung Selatan.

Tabel 3.2

Data Karyawan PT Surya Utama Anugerah Rezeki

No	Nama Devisi	Jumlah Karyawan
1	Finance & Accaounting	5
2	Logistic	8
3	Sales	10
4	Distributor development	2
5	Human Capital & General Services	5
6	OSM	2
Jumlah		32

Sumber : PT Surya Utama Anugrah Rezeki 2020

3.4.2 Sampel

Sampel dalam suatu kegiatan penelitian adalah mewakili dan dijadikan responden subjek penelitian atau yang akan diteliti dan dijadikan

responden penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014: 62) menyatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Agar sampel yang diambil representatif, maka diperlukan teknik pengambilan sampel. Penentuan sampel perlu dilakukan dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan untuk mendapatkan data yang benar, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 68), bahwa: “teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah 32 karyawan jadi jumlah sampel penelitian yang digunakan juga 32 karyawan.

3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Table 3.3

Definisi Konsep Dan Operasional Variabel

Variable	Devinisi	Indikator	Skala
Gaya kepemimpinan (X1)	gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. (Mangkuprawira (2009)	1. Mengarahkan 2. Mendukung 3. Berpartisipasi	Likert
Budaya organisasi (X2)	budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi	1. Inovasi dan mengambil risiko 2. Perhatian 3. Orientasi hasil	Likert

	tersebut dengan organisasi lainnya. Robbins dan Judge (2008)	4. Orientasi manusia 5. Orientasi tim 6. Agresivitas 7. Stabilitas	
Kecerdasan emosional (X3)	kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami secara efektif, tangkas, mengerti, mengelola emosi, untuk diri sendiri dan emosi orang lain secara positif dan produktif. Kishan dan Sebastian dalam Auda (2016)	1. Kesadaran diri 2. Pengaturan diri 3. Empati 4. Keterampilan sosial 5. Motivasi diri	Likert
Komitmen organisasi (Y)	Menurut Wibowo (2015, p.188) komitmen organisasional pada dasarnya merupakan kesediaan karyawan untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Continue 3. Komitmen Normative	

3.6 Uji Persyaratan Instrumen

3.6.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini mengkorelasikan skor tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Apabila nilai signifikansi yaitu $\alpha \leq 0,05$, maka suatu item dianggap valid (Ghozali, 2011). Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS for windows 20.0

$$r = \frac{n \sum xy - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2) - (\sum X)^2 - (n \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

r = korelasi antara variabel X dan Y

n =Jumlah responden

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total seluruh item

Prosedur pegujian :

Dengan jumlah sampel (n) adalah tingkat signifikansi 0,05 maka r_{tabel} pada penelitian ini adalah :

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ dengan taraf keyakinan 95%, maka instrumen tersebut dikatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ dengan taraf keyakinan 95%, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

3.6.2 Uji reliabilitas

Uji reabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur ketepatan suatu ukuran ataupun alat pengukur kehandalan. Reabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat ukur dapat dipercaya dan hasil pengukuran harus realibel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan walaupun alat ukur tersebut digunakan berkali-kali dan hasilnya juga akan serupa. Pada penelitian ini uji reabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan tehnik *coefficiency alpha* yaitu mengukur dua atau lebih konsep yang sama pada waktu yang bersamaan.

Realibilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Untuk mengukur ketepatan alat ukur, digunakan pengujian kereliabilitas menunjuk pada tingkat keandalan sesuatu. Untuk mengukur tingkat reliabilitas kuisisioner digunakan rumus *Cronbach Alpha* 0.05. Selanjutnya indeks kereliabelan instrumen tersebut di interpretasikan dengan menggunakan tabel interpretasi r, untuk menyimpulkan bahwa alat bantu yang digunakan cukup reliabel.

Uji reabilitas menggunakan rumus *alfa cronbach*, dengan rumus berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana:

r_{11} = reabilitas instrumen

K = banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah skor varian item

σ^2 = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r *alpha cronbach* pada intersprestasi r dibawah ini :

Tabel 3.4

Interpretasi Nilai r

Interval koefisien r	Interpretasi
0,800 – 1,00	Sangat Tinggi
0,600 – 0,800	Tinggi
0,400 – 0,600	Cukup
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono (2013)

3.7 Uji Persyaratan Analisa Data

3.8.1 Uji Normalitas Sampel

Menurut Sugiyono (2013), statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan pada variabel yang akan diteliti. Distribusi normal jika $\text{Sig} > 0,05$.

Prosedur pengujian:

- a. H_0 = Data berasal dari populasi berdistributor normal
 H_a = Berasal berasal dari populasi tidak berdistribusi normal.
- b. Apabila nilai $(\text{sig}) < 0,05$ maka H_0 ditolak
Apabila nilai $(\text{sig}) > 0,05$ maka H_0 diterima
- c. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui Program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20.0*)
- d. Kesimpulan dari butir a dan b, dengan perhitungan angka sig untuk variabel X dan Y pada uji Klomogorov Smirnov (KS) maka distribusi data variabel Z normal atau tidak normal.

3.8 Metode Analisis Data

3.7.1 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 Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi 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 : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

Ha : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

3.7.2 Pengujian Hipotesis

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

3.7.2.1 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 gaya kepemimpinan, budaya organisasi 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 thitung dengan ttabel atau dengan melihat probabilitasnya.

Rumusan Hipotesis :

Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional

Ha = Ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional 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. thitung < ttabel atau probabilitasnya > 0,05 maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (Ho) artinya koefisien regresi variabel dependent (X1, X2, X3) tidak berbeda dengan nol atau variabel X1, X2, X3 tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel independent (Y).
2. thitung > ttabel atau probabilitasnya < 0,05 maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha) artinya koefisien regresi

variabel independent (X1, X2, X3) berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel dependent (Y).

3.7.2.2 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, dan dk penyebut n-k, 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 X1, X2, terhadap Y dengan pengujian H_0 dan H_a adalah sebagai berikut :

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kecerdasan Emosional (X3) terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan PT. Surya Utama Anugerah Rezeki.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kecerdasan Emosional (X3) terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan PT. Surya Utama Anugerah Rezeki.

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 usia, pendidikan dan lama kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan berjumlah 32 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	27	84,4
2	Perempuan	5	15,6
Total		82	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki yang berjumlah 27 orang atau 84,4% dengan total seluruhnya 32 responden.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	18	56,25
2	31-40 Tahun	12	37,5
3	>41 Tahun	2	6,25
Total		82	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 21-40 tahun artinya responden didominasi oleh usia 21-40 tahun sebanyak 18 orang atau 56,25 %.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMP	5	15,7
2	SMA	16	50
3	D1	7	21,8
4	S1	4	12,5
Total		32	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi artinya responden didominasi oleh karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 16 orang atau 50 %.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0-1 Tahun	15	46,9
2	1-3 Tahun	10	31,2
3	>3 Tahun	7	21,9
Total		32	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan lama kerja selama 0-1 tahun menempati tingkat tertinggi artinya responden didominasi oleh karyawan yang bekerja selama 0-1 tahun sebanyak 15 orang atau 46,9 %.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Survei ini menggunakan skala likert dengan score tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan score terendah adalah 1, dengan range penentuan sebagai berikut :

$$\text{Range} = \frac{\text{score tertinggi} - \text{score terendah}}{\text{range score}}$$

$$\text{Score tertinggi} = 32 \times 5 = 160$$

$$\text{Score terendah} = 32 \times 1 = 32$$

$$\text{Sehingga rang untuk hasil survey yaitu range} = \frac{160-32}{5} = 25,6 \text{ (26)}$$

Range score :

$$32 - 58 = \text{Sangat Rendah}$$

$$59 - 85 = \text{Rendah}$$

86 - 112 = Cukup

113 – 139 = Tinggi

140 – 166 = Sangat Tinggi

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 32 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Daftar Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		score
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
1	Pimpinan memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan	0		0		5	15,6	12	37,5	15	46,9	138
2	Pimpinan memberikan arahan secara spesifik kapan pekerjaan harus diselesaikan.	0		0		8	25	17	53,1	7	21,9	127
3	Pimpinan memberikan arahan berupa penjelasan mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik.	0		0		0	0	14	43,7	18	56,3	146
4	Saya hanya melakukan apa yang diinstruksikan pimpinan	0		0		7	21,9	16	50	9	28,1	130
5	Pemimpin memotivasi para karyawan dengan memberikan penghargaan ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik	0		0		1	3,1	19	59,4	12	37,5	139
6	Pimpinan memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri.	0		0		3	9,4	18	56,2	11	34,4	136
7	Pimpinan menerima masukan dari saya mengenai keputusan yang diambil.	0		0		9	28,1	17	53,1	6	18,8	125
8	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk memberikan ide dan saran.	0		0		4	12,5	18	56,2	10	31,3	139

9	Pimpinan berbaur dengan pegawai.	0		0		0	0	14	43,8	18	56,2	146
10	Pimpinan dan pegawai berbagi tanggung jawab dalam pemecahan masalah.	0		0		4	12,5	15	46,9	13	40,6	137
11	Pimpinan melakukan komunikasi dua arah kepada pegawai dalam memecahkan masalah.	0		0		7	21,9	17	53,1	8	25	129
12	Pimpinan melibatkan saya untuk memutuskan cara dalam melakukan pekerjaan.	0		0		7	21,9	17	53,1	8	25	129
Total												1616
Rata-rata												134,6

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden, pada tabel responden gaya kepemimpinan atau pernyataan mengenai gaya kepemimpinan, score rata-ratanya adalah 134,6 yang menunjukkan bahwa termasuk range score tinggi dengan demikian kondisi saat ini atau saat penelitian pada perusahaan PT. Surya Utama Anugerah Rezeki yang tinggi amun belim mencapai nilai optimal, karena belum mencapai kualitas yang sangat tinggi.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Daftar Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		score
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
1	Karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan	0		1	3,1	2	6,3	15	46,8	14	43,8	138
2	Karyawan diberikan kesempatan melakukan inovasi dalam pekerjaan yang beresiko	0		0		8	25	13	40,6	11	34,4	131
3	Karyawan selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efesien	0		1	3,1	6	18,8	17	53,1	8	25	128

4	Karyawan dalam bekerja selalu menekankan pada hasil yang optimal	0		0		11	34,4	15	46,8	6	18,8	123
5	Karyawan terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	0		1	3,1	5	15,6	14	43,8	12	37,5	133
6	Karyawan berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	0		0		3	9,4	17	53,1	12	37,5	137
7	Karyawan bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan	0		0		6	18,8	18	56,2	8	25	130
8	Karyawan lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	0		1	3,1	8	25	16	50	7	21,9	125
9	Karyawan berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan	0		2	6,3	11	34,4	15	46,9	4	12,4	117
10	Karyawan dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugastugas yang sudah menjadi tanggung jawab	0		0		13	40,6	13	40,6	6	18,8	134
11	Karyawan senantiasa datang tepat waktu dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik	0		0		9	28,1	16	50	7	21,9	126
12	Karyawan mampu mengedepankan visi misi perusahaan daripada kepentingan pribadi	0		1	3,1	12	37,5	13	40,6	6	18,8	120
Total												1422
Rata-rata												118,5

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden, pada tabel responden budaya organisasi atau pernyataan mengenai budaya organisasi, score rata-ratanya adalah 118,5 yang menunjukkan bahwa termasuk range score tinggi dengan demikian kondisi saat ini atau saat penelitian pada perusahaan PT. Surya Utama Anugerah

Rezeki yang tinggi amun belim mencapai nilai optimal, karena belum mencapai kualitas yang sangat tinggi.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X3)

No	Daftar Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		score
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
1	Mampu mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang dimiliki.	0		1	3,1	5	15,6	15	46,9	11	34,4	132
2	Mempunyai kemampuan untuk mendapatkan apa yang diinginkan.	0		0		6	18,8	20	62,4	6	18,8	128
3	Dapat mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun	0		1	3,1	3	9,4	19	59,4	9	28,1	132
4	Mampu menanggapi kritik dan saran secara efektif	0		1	3,1	9	28,1	16	50	6	18,8	121
5	Mampu merasakan apa yang dirasakan orang lain, seperti kesedihan dan kebahagiaan	0		0		11	34,3	14	43,8	7	21,9	124
6	Dalam suatu pertemuan, ketika akan menyampaikan sesuatu, selalu menarik perhatian orang lain.	0		3	9,4	12	37,5	11	34,3	6	18,8	116
7	Mampu berorganisasi dan menginspirasi suatu kelompok.	0		2	6,3	8	25	13	40,6	9	28,2	125
8	Mampu memecahkan masalah ketika banyak perbedaan pendapat yang mengakibatkan konflik	0		1	3,1	6	18,8	21	65,6	4	12,5	122
9	Berpedoman pada etika ketika berhubungan dengan orang lain.	0		0		5	15,6	20	62,5	7	21,9	130
10	Mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada diri sendiri.	0		2	6,3	4	12,5	16	50	10	31,2	130
Total												1256
Rata-rata												125,6

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden, pada tabel responden kecerdasan emosional atau pernyataan mengenai kecerdasan emosional, score rata-ratanya adalah 125,6 yang menunjukkan bahwa termasuk range score tinggi dengan demikian kondisi saat ini atau saat penelitian pada perusahaan PT. Surya Utama Anugerah Rezeki yang tinggi amun belim mencapai nilai optimal, karena belum mencapai kualitas yang sangat tinggi.

Tabel 4.8

Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No	Daftar Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		score
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
1	Akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir di organisasi ini	0		0		5	16,6	14	43,8	13	40,6	136
2	Merasakan bahwa permasalahan organisasi merupakan permasalahan yang harus dipecahkan bersama	0		0		4	12,5	20	62,5	8	25	132
3	Merasa sudah menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.	0		0		7	21,9	16	50	9	28,1	130
4	Ada perasaan berat untuk meninggalkan organisasi ini sekarang.	0		0		6	18,8	18	56,2	8	25	130
5	Kebutuhan sekaligus keinginan saat ini adalah tetap bekerja di organisasi ini.	0		1	3,1	9	28,1	12	37,5	10	31,3	125
6	Ada perasaan rugi jika harus meninggalkan organisasi ini	0		0		10	31,2	14	43,8	8	25	126
7	Percaya bahwa loyalitas adalah penting. Oleh karena, itu tetap akan bekerja di organisasi merupakan kewajiban moral.	0		0		11	34,4	16	50	5	15,6	122

8	Jika memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, tawaran tersebut bukan alasan untuk meninggalkan organisasi ini.	0		1	3,1	11	34,4	13	40,6	7	21,9	122
9	Tidak etis jika harus berpindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya.	1	3,1	0		12	37,5	15	46,9	4	12,5	117
Total												1140
Rata-rata												126,6

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Dari tabel 4.8 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden, pada table responden komitmen organisasi pernyataan mengenai komitmen organisasi score rata-rata adalah 126,6 yang menunjukkan bahwa termasuk range score tinggi artinya kondisi saat ini menunjukkan komitmen pada PT. Surya Utama Anugerah Rezeki tinggi namun masih perlu di tingkatkan lagi.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 20. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

Tabel 4.9**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)**

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,457	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,361	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,457	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,380	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,476	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,684	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,460	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,422	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,539	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,621	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,646	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,622	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Gaya Kepemimpinan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4.10**Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)**

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,724	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,579	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,601	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,615	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,816	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 6	0,564	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,435	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,471	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,435	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,505	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,549	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,580	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai Budaya Organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Budaya Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,490	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,473	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,623	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,525	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,481	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,563	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,738	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,726	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,617	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,376	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai Kecerdasan Emosional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Kecerdasan Emosional dinyatakan valid.

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,601	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,560	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,684	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,659	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,466	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,621	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,689	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,611	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,532	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai Komitmen Organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS 20. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsisten alat ukur apakah alat ukur dapat digunakan atau diandalkan lebih lanjut. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dimana dikatakan instrument reliable jika memiliki koefisien 0,6000 atau lebih. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Chronbach	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kepemimpinan	0,732	0,6000 – 0,7999	Reliable
Budaya organisasi	0,814	0,8000 – 1,0000	Reliable
Kecerdasan Emosional	0,757	0,6000 – 0,7999	Reliable
Komitmen Organisasi	0,772	0,6000 – 0,7999	Reliable

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.13 nilai cronbach's alpha sebesar 0,732 untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai 0,814 untuk Budaya Organisasi (X2) dengan tingkat Sangat tinggi, nilai 0,757 untuk kecerdasan emosional (X3) dengan tingkat reliabel tinggi dan nilai 0,772 untuk komitmen organisasi (Y) dengan tingkat reliabel tinggi. Dengan demikian hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variable memiliki koefisien alpha cukup besar yaitu diatas 0,6000 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan pengukur variable dari kuesioner adalah reliable yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

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

Tabel 4.14**Hasil Uji Normalitas**

Variable	Sig	Alpha	Keteangan
Gaya kepemimpinan	0,276	0,05	Normalitas
Budaya organisasi	0,292	0,05	Normalitas
Kecerdasan emosional	0,303	0,05	Normalitas
Komitmen organisasi	0,644	0,05	Normalitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai sig yang lebih dari Aplha 0,05 sehingga semua variabel berdistribusi normalitas.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini meggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), kecerdasan emosional (X) dan komitmen organisasi (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.615	3.256		4.797	.000
1 gaya kepemimpinan	1.632	.742	1.125	2.198	.036
budaya organisasi	1.811	.470	2.049	3.855	.001
kecerdasan emosional	-1.841	.710	-2.380	-2.594	.015

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Persamaan regresinya sebagai berikut :

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

$$Y = 8,107 - 0,141X_1 + 0,232X_2 + 0,237X_3$$

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 :

- a. Konstanta a sebesar 15,615 menyatakan bahwa komitmen pada karyawan PT. Surya Utama Anugerah Rezeki, Lampung Selatan adalah sebesar 15,615 apabila gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kecerdasan emosional bernilai = 0 satuan.
- b. Koefisien regresi untuk X1= 1,632 menyatakan bahwa setiap penambahan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan menambah komitmen pada karyawan PT. Surya Utama Anugerah Rezeki, Lampung Selatan sebesar 1,632 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk X2 = 1,811 menyatakan bahwa setiap penambahan budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan menambah komitmen pada karyawan PT. Surya Utama Anugerah Rezeki, Lampung Selatan sebesar 1,811 satuan.
- d. Koefisien regresi untuk X3= -1,841 menyatakan bahwa setiap pengurangan kecerdasan emosional sebesar satu satuan maka akan mengurangi komitmen pada karyawan PT. Surya Utama Anugerah Rezeki, Lampung Selatan sebesar -1,841 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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.17 Hasil Uji t

	t_{hitung}	Signifikansi
Gaya kepemimpinan	2.198	0,036
Budaya organisasi	3,855	0,001
Kecerdasan emosional	-2,594	0,015

Sumber : Data diolah tahun 2021

1. Gaya kepemimpinan (X1) terhadap komitmen organisasi (Y).

H_0 : Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y)

H_a : Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel gaya kepemimpinan (X1) bahwa nilai sig (0,036) < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

2. Budaya organisasi (X2) terhadap komitmen organisasi (Y).

H_0 : Budaya organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y)

H_a : Budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y)

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel budaya organisasi (X2) bahwa nilai nilai sig (0,001) < 0,05 maka H0 ditolak. Artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

3. Kecerdasan emosional (X3) terhadap komitmen organisasi (Y).

Ho : Kecerdasan emosional (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y)

Ha : Kecerdasan emosional (X3) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y)

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel kecerdasan emosional (X3) bahwa nilai nilai sig (0,015) < 0,05 maka H0 ditolak. Artinya kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan Kecerdasan Emosional (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasional (Y).

Ho : gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan Kecerdasan Emosional (X3) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Ha : gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan Kecerdasan Emosional (X3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Dengan kriteria :

- Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H0 ditolak

- Bila nilai $F_{hitung} < f_{table}$ maka Ho diterima

Tabel 4.18 Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}
12,055	3,33

Sumber : Data diolah tahun 2021

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k= 32-3=29$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,33 dan F hitung 12,055.

Dari tabel 4.18 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar $12,055 > F \text{ tabel } 3,33$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan Kecerdasan Emosional (X3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y).

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada 32 karyawan PT. Surya Utama Anugerah Rezeki. Nilai signifikansi antara gaya kepemimpinan dan Komitmen Organisasional menunjukkan nilai yang positif atau searah, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasional karyawan PT. Surya Utama Anugerah Rezeki.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi Dian Windarwati, Otto Randa Payangan, Nurdjanah Hamid (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Hasil penelitiannya menunjukn terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dan simultan.

4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap komitmen Karyawan. Artinya Budaya Organisasi juga menentukan tinggi rendahnya komitmen Karyawan. Budaya Organisasi yang lemah dan ketidakjelasan aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan Karyawan bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa Karyawan mempunyai sikap serta perilakunya dan menjadikan Karyawan tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tri Aprilia Paskauli dan Fransisca Andreani (2019) Hasil dari analisa data menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif atau signifikan terhadap komitmen organisasional.

4.6.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) karyawan PT. Surya Utama Anugerah Rezeki. 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 karyawan PT. Surya Utama Anugerah Rezeki.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juliahir Barata (2020) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai, maka semakin baik komitmen organisasinya karena ia akan mampu membedakan masalah pribadi dengan masalah di organisasi, akan mampu memikul

tanggungjawab tanpa pengawasan, akan mampu menyamakan visinya dengan visi organisasi tempat ia bernaung.

4.6.4 Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan Kecerdasan Emosional (X3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) PT. Surya Utama Anugerah Rezeki. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi Individu yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kemampuan nyata untuk mengarahkan interaksi-interaksi tim untuk memenuhi tujuan yang diinginkan. Budaya Organisasi yang lemah dalam bekerja menyebabkan karyawan bertindak semaunya tidak berdasarkan aturan. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen kerja di dalam organisasi dan budaya organisasi, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap komitmen karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Surya Utama Anugerah Rezeki. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Surya Utama Anugerah Rezeki.
2. budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Surya Utama Anugerah Rezeki.
3. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional PT. Surya Utama Anugerah Rezeki.
4. gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Surya Utama Anugerah Rezeki.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen PT. Surya Utama Anugerah Rezeki sebagai berikut :

1. Kesanggupan menjadi anggota organisasi sampai akhir merupakan indikator komitmen organisasi yang berada dalam kategori rendah. Oleh karena itu, agar dapat memacu) karyawan PT. Surya Utama Anugerah Rezeki dalam meningkatkan komitmen organisasionalnya, maka penulis menyarankan agar pihak perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang sekaligus mendapatkan imbalan 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 karyawan melalui pembinaan, bimbingan, serta keterlibatan karyawan dalam perumusan kebijakan. Dengan demikian, diharapkan karyawan semakin merasa memiliki kesanggupan menjadi anggota organisasi sampai akhir karirnya.

2. Peneliti menyarankan perlunya peningkatan intensitas yang mengarah terhadap kecerdasan emosional karyawan, khususnya agar kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah ketika banyak perbedaan pendapat yang mengakibatkan konflik. Dimana seorang karyawan harus mampu menerima pendapat dari sesama rekan kerja.
3. Hendaknya dalam meningkatkan Budaya Organisasi perusahaan pihak manajemen perusahaan harus mengarahkan karyawan dalam kerja tim untuk menghasilkan kerja yang optimal bagi perusahaan.
4. Hendaknya dalam meningkatkan Komitmennya Karyawan dapat menjaga nama baik (citra) perusahaan serta membela dan menjunjung tinggi perusahaan di depan perusahaan lainnya hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki Komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifan, N., & Dihan, F. N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 9(2), 121-145.
- Abbasi, S. G. (2018). Leadership styles: Moderating impact on job stress and health. *Journal of Human Resources Management Research*: 1–11.
- Auda, R. M. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 8(2), 156-176.
- Goleman, Daniel. 1998. *Workong With Emotional Intelligence*. Bloomsbury Publishing Plc, 38 Solo Square, London W1V 5DF.
- Khanifah, S., & Palupiningdyah, P. (2015). Pengaruh kecerdasan emosional dan Budaya Organisasi pada Kinerja dengan Komitmen Organisasi. *Management Analysis Journal*, 4(3).
- Paskauli, T. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional pada Divisi Produksi PT Kievit Indonesia. *Agora*, 7(1).
- Juliaahir Barata. 2020. “*Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya.*” *Integra* Juni 2020, Vol 10 No. 2.
- Reskantika, R., Paminto, A., & Ulfah, Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 195-202.
- Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Rumangkit, S., & Maryati, S. (2016). Pengaruh person-organization fit terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada karyawan ibi (informatics and business institute) darmajaya. *Jurnal Optimum*, 7(2), 190-202.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Yahaya, R., & Ebrahim, F. (2016). Leadership styles and organizational commitment: literature review. *Journal of Management Developmen*

Windarwati, D., Payangan, O. R., & Hamid, N. (2016). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen karyawan pada pt perkebunan nusantara XIV. *Jurnal Analisis*, 5(1), 96-102.

LAMPIRAN



No. Responden

KUESIONER PENELITIAN

Dalam rangka penyelesaian penelitian untuk keperluan skripsi yang berjudul
**“KOMITMEN ORGANISASI : PERAN GAYA KEPEMIMPINAN,
BUDAYA ORGANISASI, DAN KECERDASAN EMOSIONAL PADA PT.
SURYA UTAMA ANUGERAH REZEKI LAMPUNG SELATAN”.**

Bersama ini saya,

Nama : Made Utami Widayana

NPM : 1712110163

Email : madeuta47@gmail.com

Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen IIB Darmajaya

Dosen Pembimbing : Dr. Anuar Sanusi,S.E.,M.Si

Memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian yang terlampir. Jawaban yang objektif akan sangat membantu penelitian ini. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terimakasih

KUISONER MENGENAI DATA DIRI PRIBADI

No. Responden :

1. Nama :
2. Jenis kelamin* : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Umur : Tahun
4. Pendidikan Terakhir* : ☐ SLTP ☐ Diploma/Sarjana
☐ SLTA ☐ Lain-Lain
5. Status perkawinan : ☐ Menikah ☐ Belum Menikah
☐ Duda/Janda
6. Lama Bekerja* : ☐ Antara 0 sampai 1 tahun
☐ Antara 1 tahun sampai 3 tahun
☐ >3 tahun
7. Devisi : ☐ Finance & Accaounting
☐ Logistic
☐ Sales
☐ Distributor development
☐ Human Capital & General Services
☐ OSM

*Berilah tanda *Check list* (✓) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara/i.

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Kuisioner ini terdiri dari pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban
2. Cara mengisi jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom :
 - ❖ Sangat Setuju (SS)
 - ❖ Setuju (S)
 - ❖ Kurang Setuju (KS)
 - ❖ Tidak Setuju (TS)
 - ❖ Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Apabila Bapak/Ibu merasa jawaban yang anda telah pilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda sama dengan (=) pada jawaban yan dirasa kurang tepat tersebut, Kemudian berilah tanda (✓) pada jawaban yang tepat.
Contoh :

SS	S	NS	TS	STS
≠	✓			

Lampiran 1

Angket penelitian kuesioner

KUISONER

Variabel Gaya Kepemimpinan

NO	PERNYATAAN	SS	S	NS	TS	STS
Mengarahkan						
1	Pimpinan memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan					
2	Pimpinan memberikan arahan secara spesifik kapan pekerjaan harus diselesaikan.					
3	Pimpinan memberikan arahan berupa penjelasan mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
4	Saya hanya melakukan apa yang diinstruksikan pimpinan					
Mendukung						
5	Pemimpin memotivasi para karyawan dengan memberikan penghargaan ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.					
6	Pimpinan memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri.					
7	Pimpinan menerima masukan dari saya mengenai keputusan yang diambil.					
8	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk memberikan ide dan saran.					
Berpartisipasi						
9	Pimpinan berbaur dengan pegawai.					
10	Pimpinan dan pegawai berbagi tanggung jawab dalam pemecahan masalah.					
11	Pimpinan melakukan komunikasi dua arah kepada pegawai dalam memecahkan masalah.					

13	Karyawan mampu mengedepankan visi misi perusahaan daripada kepentingan pribadi					
----	--	--	--	--	--	--

Variable Kecerdasan Emosional

NO	PERNYATAAN	SS	S	NS	TS	STS
Kesadaran Diri						
1	Mampu mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang dimiliki.					
2	Mempunyai kemampuan untuk mendapatkan apa yang diinginkan.					
Pengendalian Diri						
3	Dapat mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun.					
4	Mampu menanggapi kritik dan saran secara efektif					
Empati						
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.					
Keterampilan Sosial						
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.					
Motivasi Diri						
10	Mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada diri sendiri.					

Variable Komitmen Organisasi

NO	PERNYATAAN	SS	S	NS	TS	STS
Komitmen Afektik						
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.					
Komitmen continue						
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					
Komitmen Normativ						
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.					

Lampiran 2

Hasil jawaban responden

1. Jawaban kuesioner gaya kepemimpinan

no	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	TOTAL
1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	53
2	4	3	4	3	5	4	3	3	4	5	3	3	44
3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	56
4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	57
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
6	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	51
7	4	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	4	51

8	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
9	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	53
10	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	55
11	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	52
12	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	55
13	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	51
14	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	52
15	3	4	5	5	5	3	4	5	4	3	4	4	49
16	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	3	50
17	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	54
18	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	40
19	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	46
20	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	48
21	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	52
22	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	52
23	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	52
24	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	41
25	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	48
26	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	52
27	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
28	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	52
29	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	55
30	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	51
31	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	49

2. Jawaban kuesioner budaya organisasi

no	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	total
1	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	52
2	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	55
3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	42
4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	51
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
6	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	55
7	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	45
8	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	53
9	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	43
10	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	46
11	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	32
12	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	42
13	5	4	5	5	4	5	5	2	2	4	4	4	49
14	3	3	3	4	5	4	5	3	3	4	4	5	46
15	4	5	5	3	5	4	4	4	3	3	3	5	48
16	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	42
17	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	42
18	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	49
19	5	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	3	48
20	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	49
21	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	50

22	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	48
23	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	54
24	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	51
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	52
27	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	52
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
29	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	52
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
31	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	3	4	49
32	5	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	50

3. Jawaban kuesioner kecerdasan emosional

no	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	total
1	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	42
2	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	44
3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	38
4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	40
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
6	5	4	4	3	4	5	5	4	4	2	40
7	4	4	2	2	3	2	2	2	3	3	27
8	5	4	4	3	4	5	5	4	3	3	40

9	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	40
10	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	32
11	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	43
12	2	3	3	4	4	2	3	3	4	5	33
13	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45
14	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	35
15	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	45
16	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	42
17	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	42
18	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	39
19	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	41
20	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40
21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	39
22	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	3	4	4	3	3	5	5	5	4	41
24	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
25	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	38
26	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
27	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
28	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
29	3	4	5	5	5	4	2	3	4	3	38
30	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	41
31	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
32	4	4	5	3	3	2	3	4	3	4	35

4. Jawaban kuesioner kecerdsan emosional

no	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	total
1	5	5	4	5	3	3	4	4	4	37
2	5	4	5	4	4	5	5	5	4	41
3	4	4	5	3	2	3	4	3	5	33
4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	33
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
6	5	4	4	4	5	5	4	4	3	38
7	4	4	3	4	3	3	3	4	4	32
8	5	4	4	4	5	5	4	3	3	37
9	3	4	4	4	4	4	3	5	4	35
10	5	4	3	3	4	4	4	5	3	35
11	4	4	4	4	4	4	3	4	1	32
12	4	5	4	5	3	4	4	4	4	37
13	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
14	5	4	5	5	4	5	4	5	4	41
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
16	3	4	4	4	5	3	4	4	3	34
17	5	5	5	5	4	4	3	4	5	40
18	4	4	5	5	5	3	4	3	3	36
19	4	4	4	4	5	3	3	3	3	33
20	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39
21	5	5	5	3	3	3	3	4	4	35

22	3	4	4	4	4	4	4	3	3	33
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
24	3	3	3	3	4	4	3	4	3	30
25	4	3	3	4	3	4	4	4	4	33
26	5	5	4	4	5	4	5	5	4	41
27	4	5	4	4	5	5	5	4	5	41
28	4	4	3	3	3	4	3	2	3	29
29	4	4	4	4	5	4	3	3	3	34
30	5	4	4	4	5	5	5	3	4	39
31	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
32	4	3	3	4	3	4	4	3	4	32

Lampiran 3 Karakteristik Responden

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

jenis_kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	26	81.3	81.3	81.3
perempuan	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

umur				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30	17	53.1	53.1	53.1
31 - 40	13	40.6	40.6	93.8
>40	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTP	5	15.6	15.6	15.6
SLTA	16	50.0	50.0	65.6
DIPLOMA/SARJANA	7	21.9	21.9	87.5
lain-lain	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

masa_kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0 - 1	15	46.9	46.9	46.9
1 - 2	9	28.1	28.1	75.0
<3	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 4

Hasil Jawaban Responden

1. Jawaban Responden gaya kepemimpinan (X1)

Pernyataan1

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	5	15.6	15.6	15.6
Valid S	12	37.5	37.5	53.1
SS	15	46.9	46.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 2

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	8	25.0	25.0	25.0
Valid S	17	53.1	53.1	78.1
SS	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 3

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	14	43.8	43.8	43.8
Valid SS	18	56.3	56.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 3

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	7	21.9	21.9	21.9
Valid S	16	50.0	50.0	71.9
SS	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 5

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	1	3.1	3.1	3.1
Valid S	19	59.4	59.4	62.5
SS	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 6

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	3	9.4	9.4	9.4
Valid S	18	56.3	56.3	65.6
SS	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 7

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	N	9	28.1	28.1	28.1
Valid	S	17	53.1	53.1	81.3
	SS	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 8

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	N	4	12.5	12.5
Valid	S	18	56.3	68.8
	SS	10	31.3	100.0
	Total	32	100.0	

Pernyataan 9

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	S	14	43.8	43.8
Valid	SS	18	56.3	100.0
	Total	32	100.0	

Pernyataan 10

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	N	4	12.5	12.5
Valid	S	15	46.9	59.4
	SS	13	40.6	100.0
	Total	32	100.0	

Pernyataan 11

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	7	21.9	21.9	21.9
Valid S	17	53.1	53.1	75.0
SS	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 12

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	7	21.9	21.9	21.9
Valid S	17	53.1	53.1	75.0
SS	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

2. Jawaban Responden budaya organisasi (X2)

Pernyataan 1

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	3.1	3.1	3.1
N	2	6.3	6.3	9.4
Valid S	15	46.9	46.9	56.3
SS	14	43.8	43.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 2

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	N	8	25.0	25.0	25.0
	S	13	40.6	40.6	65.6
Valid	SS	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 3

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	1	3.1	3.1	3.1
	N	6	18.8	18.8	21.9
Valid	S	17	53.1	53.1	75.0
	SS	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 4

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	N	11	34.4	34.4	34.4
	S	15	46.9	46.9	81.3
Valid	SS	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 5

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	1	3.1	3.1	3.1
	N	5	15.6	15.6	18.8
Valid	S	14	43.8	43.8	62.5
	SS	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 1

Pernyataan 6

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	3	9.4	9.4	9.4
Valid S	17	53.1	53.1	62.5
SS	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 7

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	6	18.8	18.8	18.8
Valid S	18	56.3	56.3	75.0
SS	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 8

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	3.1	3.1	3.1
N	8	25.0	25.0	28.1
Valid S	16	50.0	50.0	78.1
SS	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 9

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	-----------------------

	TS	2	6.3	6.3	6.3
	N	11	34.4	34.4	40.6
Valid	S	15	46.9	46.9	87.5
	SS	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 10

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	N	13	40.6	40.6	40.6
Valid	S	13	40.6	40.6	81.3
	SS	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 11

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	N	9	28.1	28.1	28.1
Valid	S	16	50.0	50.0	78.1
	SS	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 12

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	1	3.1	3.1	3.1
	N	12	37.5	37.5	40.6
Valid	S	13	40.6	40.6	81.3
	SS	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

3. Jawaban Responden kecerdasan emosional (X3)

Pernyataan 1

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	3.1	3.1	3.1
N	5	15.6	15.6	18.8
Valid S	15	46.9	46.9	65.6
SS	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 2

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	6	18.8	18.8	18.8
Valid S	20	62.5	62.5	81.3
SS	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 3

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	3.1	3.1	3.1
N	3	9.4	9.4	12.5
Valid S	19	59.4	59.4	71.9
SS	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 4

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3.1	3.1	3.1

N	9	28.1	28.1	31.3
S	16	50.0	50.0	81.3
SS	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 5

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	11	34.4	34.4	34.4
S	14	43.8	43.8	78.1
SS	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 6

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	9.4	9.4	9.4
N	12	37.5	37.5	46.9
S	11	34.4	34.4	81.3
SS	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 7

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	6.3	6.3	6.3
N	8	25.0	25.0	31.3
S	13	40.6	40.6	71.9
SS	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 8

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	3.1	3.1	3.1
N	6	18.8	18.8	21.9
Valid S	21	65.6	65.6	87.5
SS	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 9

X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	5	15.6	15.6	15.6
Valid S	20	62.5	62.5	78.1
SS	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 10

X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	6.3	6.3	6.3
N	4	12.5	12.5	18.8
Valid S	16	50.0	50.0	68.8
SS	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

4. Jawaban Responden komitmen organisasional (Y)

Pernyataan 1

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	5	15.6	15.6	15.6
Valid S	14	43.8	43.8	59.4

SS	13	40.6	40.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 2

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	4	12.5	12.5	12.5
S	20	62.5	62.5	75.0
Valid SS	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 3

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	7	21.9	21.9	21.9
S	16	50.0	50.0	71.9
Valid SS	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 4

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	6	18.8	18.8	18.8
S	18	56.3	56.3	75.0
Valid SS	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 5

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	3.1	3.1	3.1
N	9	28.1	28.1	31.3
Valid S	12	37.5	37.5	68.8
SS	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 6

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	10	31.3	31.3	31.3
Valid S	14	43.8	43.8	75.0
SS	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 7

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	11	34.4	34.4	34.4
Valid S	16	50.0	50.0	84.4
SS	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 8

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3.1	3.1	3.1

N	11	34.4	34.4	37.5
S	13	40.6	40.6	78.1
SS	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pernyataan 9

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	3.1	3.1	3.1
N	12	37.5	37.5	40.6
S	15	46.9	46.9	87.5
SS	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 5

Uji Validitas

1. Gaya kepemimpinan (X1)

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	jumlah
item1	Pearson Correlation	1	,208	,380*	,145	,045	,176	,059	,212	-,054	,204	,106	,169	,457**
	Sig. (2-tailed)		,252	,032	,428	,806	,336	,746	,244	,768	,263	,563	,355	,008
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item2	Pearson Correlation	,208	1	-,040	,328	,029	,168	-,276	,158	,052	,087	,203	,136	,361*
	Sig. (2-tailed)	,252		,827	,066	,874	,358	,127	,389	,778	,636	,266	,459	,042
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item3	Pearson Correlation	,380*	-,040	1	-,011	,095	,051	,435*	,261	,111	,088	,317	,225	,457**
	Sig. (2-tailed)	,032	,827		,952	,604	,780	,013	,150	,545	,633	,077	,217	,008
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item4	Pearson Correlation	,145	,328	-,011	1	,108	,254	-,184	,184	-,011	-,103	,191	,255	,380*
	Sig. (2-tailed)	,428	,066	,952		,554	,161	,313	,314	,952	,574	,296	,158	,032
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item5	Pearson Correlation	,045	,029	,095	,108	1	,309	,260	,086	,213	,425*	,396*	,056	,476**

	Sig. (2-tailed)	,806	,874	,604	,554		,085	,150	,640	,242	,015	,025	,761	,006
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item6	Pearson Correlation	,176	,168	,051	,254	,309	1	,207	-,040	,360*	,512**	,354*	,578**	,648**
	Sig. (2-tailed)	,336	,358	,780	,161	,085		,256	,827	,043	,003	,047	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item7	Pearson Correlation	,059	-,276	,435*	-,184	,260	,207	1	,186	,435*	,195	,208	,411*	,460**
	Sig. (2-tailed)	,746	,127	,013	,313	,150	,256		,308	,013	,285	,252	,020	,008
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item8	Pearson Correlation	,212	,158	,261	,184	,086	-,040	,186	1	,261	,096	,131	,059	,422*
	Sig. (2-tailed)	,244	,389	,150	,314	,640	,827	,308		,150	,601	,476	,750	,016
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item9	Pearson Correlation	-,054	,052	,111	-,011	,213	,360*	,435*	,261	1	,463**	,317	,317	,539**
	Sig. (2-tailed)	,768	,778	,545	,952	,242	,043	,013	,150		,008	,077	,077	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item10	Pearson Correlation	,204	,087	,088	-,103	,425*	,512**	,195	,096	,463**	1	,524**	,321	,621**
	Sig. (2-tailed)	,263	,636	,633	,574	,015	,003	,285	,601	,008		,002	,074	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item11	Pearson Correlation	,106	,203	,317	,191	,396*	,354*	,208	,131	,317	,524**	1	,198	,646**
	Sig. (2-tailed)	,563	,266	,077	,296	,025	,047	,252	,476	,077	,002		,277	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item12	Pearson Correlation	,169	,136	,225	,255	,056	,578**	,411*	,059	,317	,321	,198	1	,622**
	Sig. (2-tailed)	,355	,459	,217	,158	,761	,001	,020	,750	,077	,074	,277		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
jumlah	Pearson Correlation	,457**	,361*	,457**	,380*	,476**	,648**	,460**	,422*	,539**	,621**	,646**	,622**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	,042	,008	,032	,006	,000	,008	,016	,001	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Budaya organisasi (X2)

Correlations

[illegible]

item6	Pearson Correlation	.289	.076	.200	.240	.541*	1	.489*	.317	.135	.201	.395*	.142	.564**
	Sig. (2-tailed)	.109	.681	.272	.187	.001		.004	.077	.460	.270	.025	.437	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item7	Pearson Correlation	.155	-.074	.063	.487*	.340	.489*	1	.136	.103	.092	.413*	-.030	.435*
	Sig. (2-tailed)	.396	.689	.731	.005	.057	.004		.459	.574	.615	.019	.870	.013
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item8	Pearson Correlation	.165	.282	.109	.203	.281	.317	.136	1	.367*	.185	.163	.013	.471**
	Sig. (2-tailed)	.366	.118	.553	.266	.119	.077	.459		.039	.311	.372	.944	.007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item9	Pearson Correlation	.357*	.054	.161	-.097	.138	.135	.103	.367*	1	.524*	.132	.064	.435*
	Sig. (2-tailed)	.045	.768	.378	.596	.452	.460	.574	.039		.002	.470	.729	.013
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item10	Pearson Correlation	.360*	-.019	.056	.173	.271	.201	.092	.185	.524*	1	.334	.281	.505**
	Sig. (2-tailed)	.043	.918	.759	.345	.133	.270	.615	.311	.002		.062	.119	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item11	Pearson Correlation	.221	.069	.059	.541*	.408*	.395*	.413*	.163	.132	.334	1	.140	.549**
	Sig. (2-tailed)	.223	.708	.748	.001	.020	.025	.019	.372	.470	.062		.444	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item12	Pearson Correlation	.354*	.504*	.474*	.208	.709*	.142	-.030	.013	.064	.281	.140	1	.580**

[illegible]

3. Kecerdasan emosional (X3)

[illegible]

item 5	Pearson Correlation	.189	.207	.273	.469*	1	.260	.222	.098	.156	.013	.481*
	Sig. (2-tailed)	.299	.256	.130	.007		.150	.221	.595	.394	.945	.005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item 6	Pearson Correlation	.336	.229	.277	.052	.260	1	.553*	.296	.330	-.138	.563*
	Sig. (2-tailed)	.060	.208	.125	.777	.150		.001	.099	.065	.453	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item 7	Pearson Correlation	.473*	.116	.275	.072	.222	.553*	1	.746*	.420*	.137	.738*
	Sig. (2-tailed)	.006	.527	.128	.695	.221	.001		.000	.017	.454	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item 8	Pearson Correlation	.401*	.157	.518*	.215	.098	.296	.746*	1	.415*	.247	.726*
	Sig. (2-tailed)	.023	.390	.002	.237	.595	.099	.000		.018	.172	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item 9	Pearson Correlation	.049	.000	.129	.361*	.156	.330	.420*	.415*	1	.365*	.617*
	Sig. (2-tailed)	.789	1.000	.482	.042	.394	.065	.017	.018		.040	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item 10	Pearson Correlation	-.254	.185	.149	.266	.013	-.138	.137	.247	.365*	1	.376*
	Sig. (2-tailed)	.160	.310	.415	.141	.945	.453	.454	.172	.040		.034
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
juml ah	Pearson Correlation	.490*	.473*	.623*	.525*	.481*	.563*	.738*	.726*	.617*	.376*	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.006	.000	.002	.005	.001	.000	.000	.000	.034	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Komitmen Organisasi (Y)

		Correlations									
		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	jumlah
item 1	Pearson Correlation	1	.442*	.408*	.302	.117	.325	.292	.246	.204	.601**
	Sig. (2-tailed)		.011	.020	.093	.522	.069	.105	.174	.264	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item 2	Pearson Correlation	.442*	1	.500**	.376*	.069	.017	.210	.242	.344	.560**
	Sig. (2-tailed)	.011		.004	.034	.707	.925	.248	.182	.054	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item 3	Pearson Correlation	.408*	.500**	1	.531**	.213	.186	.285	.295	.364*	.684**
	Sig. (2-tailed)	.020	.004		.002	.242	.309	.114	.101	.040	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item 4	Pearson Correlation	.302	.376*	.531**	1	.284	.262	.305	.316	.273	.659**
	Sig. (2-tailed)	.093	.034	.002		.116	.148	.090	.078	.130	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item 5	Pearson Correlation	.117	.069	.213	.284	1	.441*	.314	.174	-.197	.466**
	Sig. (2-tailed)	.522	.707	.242	.116		.012	.080	.341	.280	.007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item 6	Pearson Correlation	.325	.017	.186	.262	.441*	1	.529**	.343	.170	.621**
	Sig. (2-tailed)	.069	.925	.309	.148	.012		.002	.055	.352	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item 7	Pearson Correlation	.292	.210	.285	.305	.314	.529**	1	.333	.447*	.689**

item 8	Sig. (2-tailed)	.105	.248	.114	.090	.080	.002		.062	.010	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.246	.242	.295	.316	.174	.343	.333	1	.282	.611**
item 9	Sig. (2-tailed)	.174	.182	.101	.078	.341	.055	.062		.118	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.204	.344	.364*	.273	-.197	.170	.447*	.282	1	.532**
juml ah	Sig. (2-tailed)	.264	.054	.040	.130	.280	.352	.010	.118		.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.601**	.560**	.684**	.659**	.466**	.621**	.689**	.611**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.002	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6 Uji Reliabilitas

1. Gaya kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	12

2. Budaya organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	12

3. Kecerdasan emosional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	10

4. Komitmen organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0

Excluded ^a	0	.0
Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	9

Lampiran 7

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		gaya kepemimpin an	budaya organisasi	kecerdasan emosional	komitmen organisasi
N		32	32	32	32
Mean		50.5000	47.7813	39.5000	35.6875
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.91853	5.14145	4.27295	3.99546
Absolute		.176	.173	.172	.131
Most Extreme Positive		.101	.081	.068	.131
Differences Negative		-.176	-.173	-.172	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.994	.980	.971	.740
Asymp. Sig. (2-tailed)		.276	.292	.303	.644

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 8

Hasil Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.517	2.940

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, budaya organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312.513	3	104.171	12.055	.000 ^b
	Residual	241.956	28	8.641		
	Total	554.469	31			

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

b. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, budaya organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.615	3.256		4.797	.000
	gaya kepemimpinan	1.632	.742	1.125	2.198	.036
	budaya organisasi	1.811	.470	2.049	3.855	.001
	kecerdasan emosional	-1.841	.710	-2.380	-2.594	.015

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Lampiran 9

Surat Balasan Ijin Penelitian

SURAT BALASAN

Hal : Balasan

Kepada Yth:

Ketua Jurusan S1 Manajemen

Institutit Informatika Dan Bisnis Darma Jaya

Di Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ikhwan Permana

Jabatan : Pimpinan

Nama Perusahaan : PT. Surya Utama Anugerah Rezeki

Menerangkan bahwa,

Nama : Made Utami Widayana

No. Mhs : 1712110163

Mahasiswa/i : Institutit Informatika Dan Bisnis Darma Jaya

Telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat

Penyusunan skripsi.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa paksaan dari pihak manapun.
Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Kalianda, 03 Februari 2021

Hormat Kami,

Pimpinan Perusahaan (PT. Surya Utama Anugerah Rezeki)


Ikhwan Permana
ANUGERAH REZEKI

