

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan. Oleh sebab itu, organisasi mendorong karyawannya agar dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan kendurnya semangat kerja.

Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya, dengan demikian kinerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Kinerja pegawai yang baik tentunya akan menghasilkan pelayanan yang baik pula. Untuk mewujudkan pelayanan yang baik maka semangat, ketekunan dan motivasi pegawai harus tetap stabil. Simanjuntak (2005:1) mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau

organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) (Mangkunegara ,2013:67).

Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi (Simanjuntak, 2011). Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu; kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Kinerja pada SMK Penerbangan Cakra Nusantara Denpasar dapat diukur dari hasil pencapaian kerja yang dilakukan oleh karyawan. Tolak ukur perusahaan ini untuk melihat kinerja karyawan adalah dari data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2015-2019 di perusahaan tersebut. Maka dari itu kinerja sangat penting untuk diperhatikan, baik itu kinerja karyawan pada SMK Penerbangan Cakra Nusantara Denpasar. Berikut ini disajikan fenomena penilaian kinerja karyawan pada SMK Penerbangan Cakra Nusantara Denpasar tahun 2017-2022 dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Persentase Penerimaan Siswa Pada
SMK Penerbangan Cakra Nusantara Denpasar Tahun 2017-2022

TAHUN	TARGET	PENCAPAIAN	PERSENTASE
2017	200 siswa	198 siswa	99%
2018	200 siswa	150 siswa	75%
2019	200 siswa	120 siswa	60%
2020	200 siswa	79 siswa	39%
2021	200 siswa	88 siswa	44%
2022	200 siswa	93 siswa	46%
Rata-rata			60%

Sumber: SMK Penerbangan Cakra Nusantara Denpasar (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 bisa dilihat kinerja karyawan SMK Penerbangan Cakra Nusantara Denpasar Tahun 2017-2022 dilihat dari target dan pencapaian perekrutan siswa, pada tahun 2017 mencapai 99 persen dan pada tahun 2022 target yang tercapai yaitu 46 persen. Rata-rata pencapaian target penerimaan siswa dari tahun 2017 sampai 2022 sebesar 60 persen.

Menurut Nimpuno (2015) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011:157). Gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi sosial dimana pemimpin berusaha mencari partisipasi bawahan yang sukarela dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Swamy 2014:57). Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok (Sutrisno, 2016:218). Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan individu dan tujuan perusahaan menjadi renggang (lemah) karena individu bekerja hanya

untuk mencapai tujuan pribadi sedangkan perusahaan bergerak untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang baik sangat diperlukan bila perusahaan ingin mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan SMK Penerbangan Cakra Nusantara Denpasar menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang baik. Dimana sosok kepemimpinan atau supervisornya dalam memimpin para karyawan selama ini kurang baik terutama pada pola komunikasi yang tidak jelas yang membuat para karyawan SMK Penerbangan Cakra Nusantara Denpasar salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kerja para karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianita (2017), Meiliana (2015) dan Ekawati dan Barahuddin (2019) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rompas dkk., (2018) menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Yenti dkk., (2014) seorang pemimpin haruslah memiliki kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan Emotional Intelligence atau kecerdasan emosi. Goleman dalam Handoko (2019) menyatakan bahwa setinggi-tingginya kecerdasan intelektual menyumbang kira-kira 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses individu

dalam hidup. Sedangkan 80% diisi oleh kekuatan-kekuatan lain termasuk diantaranya kecerdasan emosional.

Menurut Fauziah (2015: 94) Kecerdasan emosional merupakan sisi lain kecenderungan kognitif yang berperan dalam aktifitas manusia, yang meliputi kesadaran diri dan kendali diri, semangat dan motivasi diri serta empati dan kecakapan sosial. Menurut Goleman dalam Hariyoga dan Suprianto (2011:2) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami secara efektif dalam penerapan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.

Berdasarkan dari hasil observasi yang dilakukan, bahwa karyawan SMK Penerbangan Cakra Nusantara Denpasar menunjukkan adanya permasalahan yang terkait di dalam pekerjaannya. Dimana beberapa karyawan masih belum bisa mengontrol emosi saat melakukan pekerjaannya, terutama dalam hal membawa masalah pribadi kedalam pekerjaannya, sehingga menyebabkan turunnya kinerja karyawan pada SMK Penerbangan Cakra Nusantara Denpasar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jamal (2016, Gusniwati (2015) dan Putra dan Latrini (2016) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Oktariani dkk., (2016) menyatakan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Angelina (2015) keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Komitmen karyawan kepada perusahaan dipandang sangat penting dalam bisnis. Karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan dirinya sendiri. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam

penilaian kinerja karyawan dan promosi jabatan. Dalam setiap perilaku organisasional pasti membahas arti pentingnya komitmen karyawan. Komitmen karyawan dihubungkan dengan Kecerdasan Emosional, tingkat absensi, keinginan untuk pindah dan kinerja. Semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin baik kinerja karyawan.

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Menurut Wibowo (2014:188) komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai seorang anggota organisasi atau meninggalkan untuk pekerjaan lain. Karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tinggi nya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan (Halimsetiono, 2014).

Dilihat dari komitmen organisasi karyawan SMK Penerbangan Cakra Nusantara Denpasar sedikit rendah, disebabkan karena dari gaya kepemimpinan yang kurang baik sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya. Sehingga banyak karyawan yang mengaku ingin keluar dari pekerjaannya.

Demikian halnya dengan kurangnya komitmen organisasi menyebabkan rendahnya motivasi kerja karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja dan akan menyebabkan kinerja karyawan rendah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Roslinawati (2011), Nugraheni (2016), Musruroh (2018), dan Putra (2015) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengambil judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada SMK Penerbangan Cakra Nusantara Denpasar.”**

1.2 Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada SMK Penerbangan Cakra Nusantara Denpasar?
- 2) Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada SMK Penerbangan Cakra Nusantara Denpasar?
- 3) Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada SMK Penerbangan Cakra Nusantara Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada SMK Penerbangan Cakra Nusantara Denpasar.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada SMK Penerbangan Cakra Nusantara Denpasar.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada SMK Penerbangan Cakra Nusantara Denpasar.

1.4 Kegunaan Penelitian

1) Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi atau masukan-masukan dalam upaya menambah bacaan di perpustakaan dan sekaligus menjadi bahan perbandingan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2) Kegunaan Praktis

(1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan perusahaan berhubungan dengan masalah yang dikaji.

(2) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini merupakan kesempatan baik untuk menerapkan teori-teori yang dapat dibangun kuliah dikaitkan dengan permasalahan nyata yang terjadi diperusahaan, disamping itu untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

(3) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah dipergustakaan dan dapat juga dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah sejenis



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Path Goal Theory*

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Path Goal Theory* yang dikemukakan oleh Robert House untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Dalam *Path-Goal Theory* menjelaskan bahwa perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahannya pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sumber kepuasan pada saat itu atau pada masa mendatang. Teori ini memiliki dasar bahwa merupakan tugas pemimpin untuk membantu anggotanya dalam mencapai tujuan mereka serta untuk memberi arah dan dukungan atau keduanya yang dibutuhkan untuk menjamin tujuan mereka sesuai dengan tujuan kelompok atau organisasi secara keseluruhan. Pada dasarnya *Path-Goal Theory* mendefinisikan perilaku pemimpin menjadi dua yaitu kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*) dan kepemimpinan yang instruktif. Kedua perilaku ini kemudian ditambahkan oleh House dan Mitchell (1974) menjadi empat perilaku pemimpin yang di definisikan sebagai berikut:

- 1) *Supportive Leadership* (kepemimpinan yang mendukung) adalah memberi perhatian kepada kebutuhan para bawahan, memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan mereka dan menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja mereka.
- 2) *Directive Leadership* (kepemimpinan yang instruktif) adalah memberitahukan kepada para bawahan apa yang diharapkan dari

mereka, memberi pedoman yang spesifik, meminta para bawahan untuk mengikuti peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur, mengatur waktu dan mengkoordinasi pekerjaan mereka.

- 3) *Partisipative Leadership* (kepemimpinan partisipatif) adalah berkonsultasi dengan para bawahan dan memperhitungkan opini dan saran mereka.
- 4) *Achievement Oriented Leadership* (kepemimpinan yang berorientasi kepada keberhasilan) adalah menetapkan tujuan-tujuan yang menantang, mencari perbaikan dalam kinerja, menekankan kepada keunggulan dalam kinerja dan memperlihatkan kepercayaan bahwa para bawahan akan mencapai standar yang tinggi

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performace*, yaitu merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi dalam bentuk karya nyata (Donni, 2016 : 269). Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2016 : 228). Kinerja adalah hasil dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,

2015:67). Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil karya nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologi faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowlegde + skill*). Artinya, pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Faktor Motivasi

Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3) Indikator kinerja karyawan

Terdapat beberapa indikator penentu menurut Indrasari (2017:55-56), ada tiga indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

a) Kualitas kerja

Dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapannya.

b) Produktivitas

Dapat dilihat dari jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan sesuai target yang diberikan oleh organisasi.

c) Tanggung jawab

Dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya (organisasi), juga dapat ditinjau dari tanggung jawab pegawai saat mengerjakan tugasnya.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:170) Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan

individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan dalam Basna (2016:320).

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha (2012:49).

Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan untuk berinteraksi guna menyampaikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pola komunikasi yang baik.

2) Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

a) Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

b) Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

c) Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

3) Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan

Umar (2012:31) bahwa gaya kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Lima landasan atau indikator yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah :

a) Cara Berkomunikasi

Merupakan suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin di dalam mengkomunikasikan pekerjaan ataupun tugas yang diberikan kepada para pegawai/bawahan.

b) Pemberian Motivasi

Merupakan salah satu cara yang ditempuh seorang pemimpin agar para pegawai memiliki semangat dan kegairahan kerja, disamping itu pula memberikan bimbingan atau petunjuk secara teknis terhadap suatu pekerjaan tentang pelaksanaan tugas yang belum dimengerti pegawai.

c) Kemampuan Memimpin

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin di dalam mempengaruhi pegawai dengan memberikan cara serta

petunjuk tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan.

d) Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan yang dilakukan pemimpin dengan cara mengikutsertakan atau melibatkan bawahan dalam penentuan keputusan perusahaan.

e) Kekuatan yang Positif

Sikap seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas sehari-hari memiliki wewenang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam suatu perusahaan.

2.1.4 Kecerdasan Emosional

1) Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015: 13) menyatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Menurut Robbins dan Judge (2015:70) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk – petunjuk dan informasi emosional. Kecerdasan emosional dapat membantu membangun hubungan dalam menuju kebahagiaan dan kesejahteraan. Pendapat tersebut dapatlah dikatakan bahwa kecerdasan emosional menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain dan untuk menanggapinya dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari. Mangkunegara (2014:164), kecerdasan

emosional adalah kemampuan untuk memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental. Tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi.

Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah cara seseorang untuk mengontrol emosinya untuk diri sendiri maupun untuk orang lain.

2) Jenis-Jenis Emosi

Goleman (2016: 19-269) mengelompokkan emosi dalam beberapa golongan tersebut adalah berikut:

- a) Amarah meliputi beringas, mengamuk, benci, marah besar, jengkel, terganggu, berang, tersinggung, bermusuhan tindak kekerasan dan kebencian pathologis.
- b) Kesedihan meliputi sedih, muram, suram, melankolis, mengasihi diri sendiri, kesepian, ditolak, putus asa dan kalau menjadi patalogis depresi berat.

3) Indikator-Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:58), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

- a) Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidak mampuan untuk mencermati perasaan yang

sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi

- b) Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.
- c) Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.
- d) Mengenali emosi orang lain (*empaty*), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial.seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal social tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

- e) Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan social, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2.1.5 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasional

Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015:90) mengemukakan bahwa “Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai seorang anggota organisasi atau meninggalkan untuk pekerjaan lain (Wibowo, 2014:188). Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Steers (dalam Mardiana, Syarif, 2018) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga faktor, yaitu:

a) Identifikasi dengan organisasi

Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b) Keterlibatan

Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan diorganisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c) Loyalitas

Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan didalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

3) Indikator-Indikator Komitmen

Menurut Wibowo (2016:431) dalam Andika dan Martini (2017) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen organisasi ada 3 (tiga) yaitu:

- a) Komitmen afektif (emosional, keyakinan nilai-nilai dan tujuan organisasi, pelibatan dalam organisasi).
- b) Komitmen berkelanjutan (ingin melanjutkan karir dan nilai-nilai ekonomi).
- c) Komitmen normatif (kewajiban untuk melanjutkan kerja dan kesadaran dalam berorganisasi).

2.1.6 Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Dewi dkk., (2017) salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Kinerja karyawan tergantung kepada pemimpin yang berperan untuk memutuskan, mengarahkan dan mengawasi karyawannya. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif sebab

dalam hal ini selain bergantung pada keandalan dan kemampuan para pimpinan organisasi (Yulianita, 2017).

2.1.7 Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan

Menurut Setyaningrum dkk., (2016) kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi.

Menurut Ridwan dan Hamelinda (2017) kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Kinerja karyawan akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

2.1.8 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nurandini dan Lataruva (2014) komitmen organisasional bisa dikatakan sebagai loyalitas karyawan, yang merupakan sebuah derajat yang mana seorang karyawan mengidentifikasikan diri terhadap organisasi dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Hal ini juga dapat untuk mengukur keinginan karyawan untuk tetap bertahan di masa yang akan datang, dan kecenderungan positif yang muncul

dari karyawan adalah catatan kehadiran yang baik, ketaatan pada kebijakan organisasi, dan menurunnya tingkat perputaran karyawan.

Dengan mempertahankan komitmen yang tinggi terhadap organisasi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan maka dari itu perusahaan akan terus meningkatkan kinerja para karyawannya. karyawan memiliki kinerja yang baik sangat berhubungan langsung dengan sikap kerja para karyawan dalam organisasi, yaitu salah satunya komitmen karyawan terhadap organisasi maupun perusahaan (Jamal, 2016).

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Yulianita (2017), yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo”. Sampel pada penelitian ini yakni karyawan yang ada di CV. Cipta Nusa Sidoarjo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode kuantitatif deskriptif dengan melakukan uji analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 16 for windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi secara parsial pula berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Nimpuno (2015), yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta”. Penelitian ini merupakan penelitian *asosiatif kausal* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 104 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 3) Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) Meiliana (2015), yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Genteng Banyuwangi”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Genteng. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMAN 1 Genteng. Metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah responden sebanyak 70 orang. Variabel yang digunakan sebanyak 4 variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) sebagai variabel dependen dan kinerja guru (Y) sebagai variabel independen. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier

Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Genteng; 2) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Genteng, 3) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Genteng, dan; 4) Ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Genteng.

- 4) Ekawati dan Barahuddin (2019), yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kopta Parepar”. Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kopta Parepare, 2) Mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap Gaya Kepemimpinan pada Kantor Sekretariat Daerah Kopta Parepare. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasinya berjumlah 102 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin didapatkan 87 Jumlah Sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS versi 22. Hasil penelitian pengujian secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare. Sementara variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai sehingga kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kota Parepare perlu dikaji secara mendalam.

- 5) Dewi (2018), yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju”. Penelitian ini bertujuan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju pada tahun 2017 yaitu berjumlah 35 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju.
- 6) Ridwan dan Hamelinda (2017), yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Cabang Pembantu Bank Di Kota Sungai Penuh”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada Kantor Cabang Pembantu Bank di Kota Sungai Penuh. Penelitian ini merupakan survey research dengan menggunakan instrumen

kuesioner. Populasi dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah top management level, middle management level, dan lower management level. Dari 39 kuesioner yang dibagikan, diperoleh 34 responden yang dapat dimasukkan dalam pengolahan data. Analisis data menggunakan program SPSS versi 21. 0. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik t dan uji statistik F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, (3) Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, (4) Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, (5) gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial mempunyai koefisien determinasi dengan nilai adjusted R square sebesar 0, 252 yang mengandung arti bahwa 25, 2% variasi besarnya kinerja manajerial bisa dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya 74, 8% ($100\% - 25, 2\%$) disebabkan oleh faktor lainnya seperti kondisi lingkungan kerja, budaya organisasi, komunikasi antar rekan kerja dan pelatihan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi memiliki peranan yang cukup penting dalam mempengaruhi kinerja manajerial.

- 7) Jamal (2016), yang berjudul “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada

Karyawan Lembaga ESQ Leadership Center Jakarta)”. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu karyawan dari lembaga ESQ Leadership Center Jakarta yang berjumlah 63 karyawan. Analisis pada penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 8) Cahayani (2017), yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis besaran pengaruh kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja ASN di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dan untuk mengidentifikasi focus penelitian ini maka konsep yang akan digunakan adalah konsep Daniel Goleman (pengaruh kecerdasan emosional), Mc. Clelland (pengaruh motivasi), dan konsep Susilo Martoyo (pengaruh pelatihan), terhadap kinerja ASN. Karena penelitian menggunakan desain kuantitatif maka Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dan sampel dalam penelitian ini sebagaimana teknik sampling: stratified random sampling yang menggunakan rumus presisi dan diperoleh sampel dari golongan IV sebanyak 2 orang, golongan III 29 orang, golongan II 19 orang dan golongan I 3 orang dengan total 53 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan: uji

instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan multikolinearitas) dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja yakni sebesar: 42, 4%, 49, 1% dan 37, 1%. Secara bersama-sama kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 59, 7% sebagai unsur internal individu namun pelatihan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja jika dibandingkan dengan kecerdasan emosional dan motivasi ditunjukkan $P\text{-value} > 0,05$ yakni 0,120.

- 9) Gusniwati (2015), yang berjudul “Pengaruh kecerdasan emosional dan minat belajar terhadap penguasaan konsep matematika siswa SMAN di Kecamatan Kebon Jeruk”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Minat Belajar terhadap Penguasaan Konsep Matematika. Hipotesis penelitian ini meliputi: (1) Terdapat pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Penguasaan Konsep Matematika; (2) Terdapat pengaruh langsung Minat Belajar matematika terhadap Penguasaan Konsep Matematika; (3) Terdapat pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Minat Belajar Matematika; (4) Terdapat pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional terhadap Penguasaan Konsep Matematika melalui Minat Belajar matematika. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan analisis jalur. Populasi terjangkau adalah siswa siswi kelas X1 IPA tahun ajaran 2013/2014 di SMAN di kecamatan Kebon jeruk. Jumlah sampel 70 siswa dengan teknik random sampling yang diambil dari 2 SMAN di Kecamatan

Kebon Jeruk. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner dan tes Penguasaan Konsep Matematika. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:(1) Terdapat pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Penguasaan Konsep Matematika;(2) Terdapat pengaruh langsung Minat Belajar Matematika terhadap Penguasaan Konsep Matematika;(3) Terdapat pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Minat Belajar Matematika;(4) Terdapat pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional terhadap Penguasaan Konsep Matematika melalui Minat Belajar Matematika.

10) Pratama (2017), yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia yang dilihat dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

11) Roslinawati (2011), yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah”. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 140 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin maka diperoleh sampel penelitian berjumlah 58 orang. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, data yang diperoleh dari penelitian dianalisis dengan menggunakan metode analisis kuantitatif, metode analisis deskriptif, dan metode koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

secara simultan terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara parsial, variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 12) Nugraheni (2016), yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Madu Baru Bantul Yogyakarta)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Madu Baru, Bantul Yogyakarta. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini merupakan pegawai PT Madu Baru yang berjumlah 77 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data menggunakan, uji asumsi klasik, analisis path, serta koefisien determinasi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan tergolong sedang. Berdasarkan hasil analisis linier berganda dan uji sobel test menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi Regresi I menunjukkan

bahwa kepuasan kerja PT Madubaru Bantul Yogyakarta dipengaruhi komitmen organisasi, kepemimpinan sebesar 32, 0%, sedangkan sisanya 68, 0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. dan Koefisien determinasi Regresi II menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Madubaru Bantul dipengaruhi komitmen organisasi, kepemimpinan sebesar 47, 7% sedangkan sisanya 52, 3% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- 13) Musrurroh (2018), yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen, Dan Etos Kerja Sarjana Ekonomi Syariah Terhadap Kinerja Sdm Bank Umum Syariah”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen dan etos kerja sarjana ekonomi syariah terhadap kinerja SDM Bank Umum Syariah (BUS). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner penelitian yang disebarkan kepada SDM Bank Umum Syariah (BUS) dengan latar belakang pendidikan sarjana ekonomi syariah sebanyak 96 orang responden. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kecenderungan pengaruh dikatakan cukup dengan nilai R Adjusted 50%. Secara simultan variable Kompetensi (X1), Komitmen (X2) dan Etos Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) SDM Bank Umum Syariah (BUS) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kemudian secara parsial variabel Kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang dominan dengan nilai B 0,225, untuk pengaruh variabel Komitmen (X2) hasil penelitian menunjukkan nilai tidak signifikan dengan nilai 0,412 dan pengaruh

variabel Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai yang signifikan sebesar 0,000.

14) Putra dan Latrini (2016), yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Bali”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 80 sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu menyebarkan kuesioner pada auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi maka kinerja auditor semakin meningkat pula.

15) Putra (2015), yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil”. Penelitian ini menganalisis pengaruh variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada industri kecil tas dan

kulit di Tanggulangin Sidoarjo. Kinerja karyawan merupakan issue yang menarik, karena akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Populasi penelitian adalah karyawan yang ada di industri kerajinan kulit, tas dan sepatu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Teknik sampling yang digunakan proporsional random sampling. Teknik analisis data digunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja.

- 16) Wahyudi dan Sudibya (2016), yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan di natya hotel, Kuta Bali”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di Natya hotel, Kuta, Bali. Penelitian ini dilakukan di Natya Hotel Kuta Bali. Pengambilan sampel menggunakan metode nonprobability sampling yaitu sampling jenuh dengan 45 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path). Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan Natya Hotel

Kuta Bali sebaiknya tetap mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar lebih termotivasi dalam bekerja sehingga meningkatkan komitmen terhadap perusahaan dan meningkatkan kinerja.

