PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KECERDASAN EMOSIONAL PEMIMPIN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN DI UNIVERSITAS KRISTEN PETRA

Verisa Angelia Efendi dan Drs. Eddy Madiono Sutanto, M. Sc
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
E-mail: verisa_08163@yahoo.com ; esutanto@peter.petra.ac.id

***Abstrak* - Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh *self awareness, self regulation, self motivation, social awareness, dan social skills* terhadap komitmen organisasional karyawan di lingkungan Universitas Kristen Petra. Penelitian ini dilatar belakangi pentingnya kecerdasan emosional untuk seorang pemimpin sehingga diidentifikasikan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, variabel penelitian ini adalah emotional intelligence pemimpin (*self awareness, self regulation, self motivation, social awareness,* dan *social skill*s) dan komitmen organisasional karyawan. Jumlah sampel penelitian sebanyak 175 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Temuan dalam penelitian ini mengidentifikasikan bahwa *self regulation, self motivation,* dan *social skills* pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan, sedangkan *self awareness dan social awareness* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Secara umum, kecerdasan emosional pemimpin memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan.**

Kata Kunci - *Self Awareness, Self Regulation, Self Motivation, Social Awareness,* S*ocial Skill*s, Komitmen Organisasional

I. PENDAHULUAN

Pemimpin memiliki peran penting sebagai motivator dalam menghadapi perubahan dan menggunakan perubahan tersebut sebagai sebuah peluang untuk bisa lebih berhasil. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat (Daff (1988) dalam Kahar (2008:22) bahwa kepemimpinan dapat mendorong serta mendukung kreativitas untuk membantu pengikut dan organisasi agar lebih menerima serta siap berubah.Pemimpin bisa menjadi motivator maupun penghambat dari perkembangan organisasi khususnya menghadapi fenomena perubahan yang terjadi. Pemimpin yang memiliki kemampuan menjadi motivator yang baik ketika pemimpin memiliki kecerdasan emosional yang memadai (Titimaea (2006) dalam Labbaf, 2011:537). Kemampuan kecerdasan emosional pemimpin memiliki peran yang penting bagi organisasi dan orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut sebagaimana pernyataan Goleman, et al., (2002) dalam Nordstrom (2010:11): "*The leader has always acted as the group's emotional guide*" bahwa seorang pemimpin menjadi pemandu emosi orang-orang dalam organisasi.

Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pemimpin berdampak terhadap komitmen organisasional karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian Nowack (2007:9) bahwa kecerdasan emosional pemimpin memiliki dampak terhadap komitmen organisasional karyawan. Ketika karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi, karyawan merasa menjadi bagian penting bagi organisasi dan tidak terdapat kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Mengutip pendapat George and Jones (1996) dalam Sutanto (1999:48) dinyatakan: "*Committed employees give a big contribution to organizations because they perform and behave on achieving organizations' goals*." Pendapat ini secara jelas menyatakan bahwa komitmen organisasional karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja, sehingga evaluasi terhadap komitmen organisasional karyawan akan mampu meningkatkan performa karyawan.

George and Jones (1996) dalam Sutanto (1999:48) juga mengungkapkan alasan komitmen organisasional mempengaruhi kinerja: "*Furthermore, workers who are committed to their organization are happy to be members of it, believe in and feel good about the organization and what it stands for, and intend to do what is good for the organization*." Pendapat ini mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan merasa senang menjadi bagian dalam organisasi, memiliki keterikatan emosi positif dengan organisasi dan karyawan akan berusaha memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi.

Stough (2002) dalam Johm (2011:441) dengan lebih jelas mengungkapkan bahwa: "*A leader high in emotional intelligence is able to accurately appraise how their followers feel and use this information to influence their subordinates emotions, so that they are receptive and supportive of the goals and objectives of the organization*". Pendapat ini menjelaskan bahwa pemimpin dengan *emotional intelligence* yang tinggi mampu secara akurat memahami perasaan anak buahnya (karyawan) dan menggunakan informasi untuk mempengaruhi emosi karyawan, sehingga karyawan menerima dan mendukung tujuan organisasi.

Labbaf (2011:537) sendiri menyimpulkan pemahaman mengenai kecerdasan emosional dengan menyatakan: "*According to them, emotional intelligence is the ability to monitor one's own and others' emotions, to discriminate among them, and use the information to guide one's thinking and actions*." Pendapat ini mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami emosi dirinya sendiri dan emosi orang lain untuk membedakannya dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan seseorang.

Kerr, Garvin, Heaton, dan Boyle (2006) dalam John (2011:435) menyatakan: "*Emotional intelligence competency*

is also seen to be increasingly important to an individual's ability to be socially effective." Kompetensi kecerdasan emosional juga dipandang penting bagi kemampuan individu agar efektif secara sosial.

Goleman (1998) dalam Labbaf (2011:537) menjelaskan: "*...emotional intelligence ''. . . refers to the capacity for recognizing our own feelings and those of others, for motivating ourselves, and for managing emotions well in ourselves and in our relationships . . .''*. Pendapat ini mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional mengarah pada kapasitas pengenalan perasaan diri sendiri dan orang lain, kapasitas memotivasi diri sendiri dan kapasitas mengelola emosi dengan baik dalam diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Dulewicz (2000) dalam John (2011:436) menyatakan: "*Emotional intelligence is about knowing what you are feeling, and being able to motivate yourself to get jobs done. It is sensing what others are feeling and handling relationships effectively*." Pendapat ini mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional adalah mengenai bagaimana seseorang mengetahui apa yang dirasakan yang mampu memotivasi diri sendiri untuk bisa melakukan tugas-tugas dengan lebih baik sehingga akan mampu menjalin hubungan yang lebih baik dengan pihak lain.

Pengertian mengenai kecerdasan emosional juga dinyatakan oleh Hein (2007) dalam Yadav (2011:249): "*Emotional intelligence is the innate potential to feel, use, communicate, recognize, remember, describe, identify, learn from, manage, understand, and explain emotions*." Pendapat ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan potensi dari dalam diri seseorang untuk bisa merasakan, menggunakan, mengomunikasikan, mengenal, mengingatkan, mendeskripsikan emosi.

Berdasarkan pada berbagai pendapat di atas, maka bisa dipahami bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk bisa mengenal dirinya sendiri dengan lebih baik dan mengenal orang lain sehingga akan mampu menjalin sebuah hubungan yang harmonis dengan orang lain. Pengenalan diri sendiri maupun pengenalan pada orang lain ini adalah pengenalan atas potensi-potensi maupun kelemahan-kelemahan dalam diri yang menyebabkan seseorang mampu menempatkan diri ketika berhubungan dengan orang lain.Seseorang dengan kemampuan kecerdasan emosional tinggi akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berpikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi orang lain.

Titimaea (2006) dalam Labbaf (2011:537) mengungkapkan lima dimensi dari kecerdasan emosional yaitu: *self awareness*, *self regulation*, *self motivation*, *social awareness*, dan *social skills* sebagai berikut:

a. *Self awareness*

Kemampuan seseorang untuk memahami berbagai potensi dalam dirinya menyangkut kelebihan yang dimiliki maupun kelemahannya.

(a) Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu memahami kekuatan, kelemahan, nilai dan motif diri (*Having high self-awareness allows people to know their strengths, weaknesses , values, and motives*).

(b) Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu mengukur suasana hatinya dan memahami secara intuitif bagaimana suasana hatinya mempengaruhi orang lain (*People with high self awareness can accurately measure their own moods and intuitively understand how their moods affect others*)

(c) Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu menerima umpan balik dari orang lain tentang bagaimana memperbaiki secara berkelanjutan (*are open to feedback from others on how to continuously improve*)

(d) Mampu membuat keputusan meskipun di bawah ketidakpastian maupun di bawah tekanan (*are able to make sound decisions despite uncertainties and pressures*).

(e) Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu menunjukkan rasa humor (*They are able to show a sense of humor*)

(f) Seorang pemimpin dengan kesadaran diri tinggi akan mampu memahami berbagai faktor yang membuat dirinya disukai (*A leader with good self-awareness would recognize factors such as whether he or she was liked*)

(g) Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu memanfaatkan tekanan daripada anggota organisasi (*was exerting the right amount of pressure on organization members*).

Ketika seseorang memiliki kesadaran diri yang tinggi lebih peka analisanya untuk memahami perasaan orang lain.

b. *Self regulation*

Kemampuan seseorang untuk mengontrol atau mengendalikan emosi dalam dirinya.

(a) Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu mengontrol atau mengarahkan kembali luapan dan suasana hati (*The ability to control or redirect disruptive impulses and moods*)

(b) Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu berpikir jernih sebelum bertindak (*the propensity to suspend judgment and to think before acting*).

Kemampuan untuk mengontrol diri sendiri berarti memiliki kecerdasan emosional yang tinggi karena untuk mengontrol diri sendiri diperlukan pengetahuan dan kemampuan.

c. *Self motivation*

Kemampuan untuk memotivasi diri sendiri yang dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

(a) Seseorang dengan *self motivation* tinggi selalu memiliki alasan-alasan sehingga

memberikan dorongan untuk selalu memperbaiki kinerja(*seek ways to improve their performance*).

(b) Seseorang dengan *self motivation* tinggi memiliki kesiapan mental untuk berkorban demi tercapainya tujuan organisasi(*readily make personal sacrifices to meet the organization`s goals*).

(c) Seseorang dengan *self motivation* tinggi mampu mengendalikan emosi diri sendiri dan memanfaatkannya untuk memperbaiki peluang agar bisa sukses(*they harness their emotions and employ them to improve their chances ofbeing successful*).

(d) Seseorang dengan *self motivation* tinggi dalam melakukan kegiatan lebih terdorong untuk bisa sukses dibandingkan ketakutan akan kegagalan(*they operate from hope of success rather than fear of failure*).

d. *Social awareness*

Kesadaran sosial adalah pemahaman dan sensitivitas terhadap perasaan, pemikiran, dan situasi orang lain (*Social awareness refers to having understanding and sensitivity to the feelings, thoughts, and situations of others*). Indikator untuk mengukur *social awareness* adalah sebagai berikut:

(a) Memahami situasi yang dihadapi oleh orang lain(*understanding another person`s situation*).

(b) Mengalami emosi orang lain (*experiencing the other person`s emotions*).

(c) Memahami kebutuhan orang lain dengan menunjukkan kepedulian(*knowing their needs by showing that they care*).

e. *Social skill*

Kemampuan untuk menjalin hubungan sosial yang didasarkan pada indikator:

(a) Kemampuan untuk mengelola hubungan dengan orang lain(*proficiency in managing relationships*).

(b) Kemampuan untuk membangun jaringan dengan orang lain(*proficiency in building networks*).

Dimensi-dimensi dari kecerdasan emosional tersebut bisa digunakan untuk mengukur seberapa tinggi kecerdasan emosional seseorang.

Pengertian komitmen organisasional dinyatakan oleh Allen dan Meyer (1990) dalam Sutanto (1999:48): "*Organizational commitment refers to the psychological attachment of workers to their workplaces*." Komitmen organisasional menunjukkan keterikatan (secara psikologis) karyawan terhadap tempat kerja. Komitmen organisasional dinilai sebagai ikatan emosional yang positif antara karyawan dan organisasi tempat karyawan bekerja.

Pengertian mengenai komitmen organisasional dinyatakan oleh Weiner (1992) dalam Padala (2011:18): "*The word commitment means the 'sense of being bound emotionally or intellectually to some course of action*". Berdasarkan pengertian kata, komitmen organisasional berarti perasaan ikut memiliki secara emosional, atau juga secara intelektual terhadap sebuah pekerjaan.

Porter, Crampton dan Smith (1976) dalam Ugboro (2006:236) menyatakan: "*Organizational commitmentas the willingness of an employee to exert a high level of effort on behalf of the organization, a strong desire on behalf of the organization, and an acceptance of its major goals and values.*" Maksudnya bahwa komitmen organisasional adalah kemauan karyawan untuk mencurahkan usaha lebih banyak demi perusahaan, memiliki hasrat yang kuat terhadap organisasi, dan menerima tujuan-tujuan dan nilai perusahaan.

Berdasarkan pada berbagai pendapat tersebut, bisa dijelaskan bahwa komitmen organisasional adalah adanya ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan yang menyebabkan karyawan merasa ikut memiliki perusahaan dan merasa bertanggung jawab atas pencapaian tujuan perusahaan. Rendahnya komitmen organisasional karyawan bisa menyebabkan *turnover* karyawan yang tinggi.

Fenomena *turnover* karyawan juga bisa terjadi untuk organisasi besar seperti Universitas Kristen Petra. Selama tahun 2008/2009 s/d 2010/2011. *Turnover* ini disebabkan oleh empat alasan yaitu: keluar kerja, meninggal, pensiun, dan pensiun dini. Untuk *turnover* yang disebabkan faktor meninggal berarti telah terjadi turnover secara alami dan termasuk force major, demikian halnya dengan karyawan yang memasuki usia pensiun juga dinilai sebagai bentuk *turnover* yang wajar. Namun untuk karyawan yang keluar kerja dan pensiun dini bisa disebabkan oleh berbagai pertimbangan karyawan sehingga memutuskan untuk keluar dari tempat kerja.

Tabel 1 menunjukkan data mengenai turnover karyawan di lingkungan Universitas Kristen Petra untuk bagian persona kependidikan selama tahun 2008/2009 s/d 2010/2011 yang disebabkan oleh empat hal yaitu: keluar kerja, meninggal, pensiun, dan pensiun dini.

Tabel 1

Turnover Karyawan Persona Kependidikan di Universitas Kristen Petra

Usia (Tahun)	2008/2009				2009/2010				2010/2011			
	KL	MT	PS	PD	KL	MT	PS	PD	KL	MT	PS	PD
20 s/d < 30	1	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0
30 s/d < 40	5	0	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0
40 s/d < 50	2	0	0	1	2	0	0	0	3	1	0	0
50 s/d < 60	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	2
≥ 60	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	3	0
Jumlah	8	0	2	1	10	0	1	2	10	1	3	2

Sumber: BAUK Universitas Kristen Petra, 2012

Kl = Keluar kerja
MT = Meninggal
PS = Pensiun
PD = Pensiun Dini

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengajukan rumusan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *self awareness* pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra ?
2. Apakah *self regulation* pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra?

3. Apakah *self motivation* pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra?
4. Apakah *social awareness* pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra?
5. Apakah *social skill* pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra?
6. Apakah kecerdasan emosionalpemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *self awareness, self regulation, self motivation, social awareness, social skill,* dan kecerdasan emosional pemimpin dengan komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra.

Berdasarkan kajian teoritis yang dipaparkan di atas maka hipotesis penlitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Self awareness* pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra.
2. *Self regulation* pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra.
3. *Self motivation* pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra.
4. *Social awareness* pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra.
5. *Social skills* pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra.
6. Kecerdasan emosionalpemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan merumuskan hipotesis dan dilakukan pengujian statistik untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu pengaruh kecerdasan emosional pemimpin terhadap komitmen organisasional karyawan.Variabel penelitian ini meliputi satu variabel bebas yaitu kecerdasan emosional yang meliputi: *self awareness* (X_1), *self regulation* (X_2), *self motivation* (X_3), *social awareness* (X_4), *social skills* (X_5), dan satu variabel terikat yaitu komitmen organisasional (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan selain tenaga pengajar di Universitas Kristen Petra yang berjumlah 310 karyawan (Sumber : BAUK Universitas Kristen Petra Surabaya). Populasi penelitian ini adalah karyawan karena karyawan yang akan menilai kecerdasan emosional pemimpin. Pemimpin yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kepala unit masing-masing karyawan. Sampel penelitian di tetapkan sebanyak 175 sampel. Karakteristik sampel penelitian ini adalah: (a) karyawan selain tenaga pengajar di Universitas Kristen Petra, (b) karyawan tersebut tidak memiliki anak buah yang bertanggungjawab kepadanya, sehingga bisa menilai pemimpinnya.Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan metode *convenience sampling* yaitu sampel penelitian dengan memperhatikan kemudahan mendapatkan sampel yaitu kesediaan karyawan untuk berkenan menjadi sampel penelitian.

Instrumen atau alat yang digunakan pengumpulan data adalah kuesioner, sedangkan metode pengumpulan data ada tiga tahap, yaitu survei pendahuluan, survei lapangan, dan dokumentasi. Survei pendahuluan dilakukan dengan mengumpulkan berbagai informasi mengenai adanya karyawan yang keluar pekerjaan di lingkungan Universitas Kristen Petra sedangkan survei lapangan dilakukan dengan penyebaran kuisioner pada responden sebagai data primer yang bersumber dari karyawan yang menjadi responden penelitian. Kemudian dokumentasi dilakukan dengan mengutip berbagai data dari lingkungan birokrat Universitas Kristen Petra.

Teknik analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh dari setiap variabel kecerdasan emosional pemimpin terhadap komitmen organisasional karyawan adalah regresi linier berganda, yang terdiri dari koefisien determinasi, uji F dan uji t.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik responden penelitian ini dilihat dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, jumlah anak, dan lama bekerja. Tabel 2 menjelaskan profil responden penelitian.

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Usia		
15-20 tahun	1 orang	1%
21-40 tahun	84 orang	48%
41-60 tahun	90 orang	51%
Total	**175 orang**	**100%**
Jenis Kelamin		
Laki-laki	102 orang	58%
Perempuan	73 orang	42%
Total	**175 orang**	**100%**
Tingkat Pendidikan		
SD	2 orang	1%
SMP	2 orang	1%
SMA	36 orang	21%
SMK	17 orang	10%
D1	2 orang	1%
D3	19 orang	11%
S1	86 orang	49%
S2	11 orang	6%
Total	**175 orang**	**100%**
Status Perkawinan		
Lajang	19 orang	11%
Menikah	154 orang	88%
Duda/Janda	2 orang	1%
Total	**175 orang**	**100%**
Jumlah Anak		
Tidak Punya Anak	39 orang	22%
1 anak	40 orang	23%
2 anak	59 orang	34%
3 anak	34 orang	19%
4 anak	3 orang	2%
Total	**175 orang**	**100%**
Lama Bekerja		
< 1 tahun	7 orang	4%
1-<3 tahun	9 orang	5%
3-<5 tahun	2 orang	1%
5-<7 tahun	1 orang	1%
7-<9 tahun	5 orang	3%
9 tahun ke atas	151 orang	86%
Total	**175 orang**	**100%**

Sumber: Kuesioner diolah

Untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan telah valid dan reliabel atau tidak maka dilakukan uji

validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas dan reliabilitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Korelasi setiap pernyataan dengan jumlah totalnya untuk variabel *self awareness* antara 0,704 s/d 0,787 pada tingkat signifikansi 0,000 dan memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,867.
2. Korelasi setiap pernyataan dengan jumlah totalnya untuk variabel *self regulation* antara 0,892 s/d 0,906 pada tingkat signifikansi 0,000 dan memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,792.
3. Korelasi setiap pernyataan dengan jumlah totalnya untuk variabel *self motivation* antara 0,765 s/d 0,811 pada tingkat signifikansi 0,000 dan memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,798.
4. Korelasi setiap pernyataan dengan jumlah totalnya untuk variabel *social awareness* antara 0,879 s/d 0,904 pada tingkat signifikansi 0,000 dan memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,870.
5. Korelasi setiap pernyataan dengan jumlah totalnya untuk variabel *social skills* antara 0,926 s/d 0,932 pada tingkat signifikansi 0,000 dan memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,840.
6. Korelasi setiap pernyataan dengan jumlah totalnya untuk variabel komitmen organisasional antara 0,546 s/d 0,765 pada tingkat signifikansi 0,000 dan memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,811.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini valid dan reliabel.

Dalam analisis regresi, terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi sehingga persamaan regresi yang dihasilkan valid jika digunakan untuk memprediksi. Asumsi klasik regresi yang digunakan adalah asumsi normalitas, asumsi multikolinieritas, asumsi autokorelasi, dan asumsi heterokedastisitas. Pada pengujian normalitas digunakanlah uji Kolmogorov-Smirnov yang menghasilkan nilai sig. sebesar 0,606 dan lebih besar dari 0,05 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Untuk menguji adanya multikolinearitas maka dapat dilihat dari besarnya nilai VIF. Pada penelitian inidiketahui bahwa nilai VIF untuk variabel bebas penelitian < 10, sehingga bisa dinyatakan bahwa multikolinieritas diantara variabel bebas masih bisa ditoleransi. Pengujian autokorelasi merupakan pengujian bahwa variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri, baik periode sebelumnya maupun periode sesudahnya. Pengujian ini dilakukan berdasarkan nilai durbin watson (dw) dan diperoleh nilai sebesar 1,953 sehingga dikatakan bahwa tidak ada masalah autokorelasi. Uji asumsi yang terakhir adalah uji heteroskedastisitas. Uji ini untuk memastikan bahwa tidak terjadi varians yang berbeda diantara responden penelitian dalam memberikan jawaban atas kuesioner. Untuk menguji heterokedastisitas ini dapat dilakukan melalui uji geljser dan didapat nilai tingkat signifikansi statistik di atas 0,05 pada variabel terikat abresid (nilai residual). Untuk itu, bisa dijelaskan bahwa tingkat heterokedastisitas dari setiap variabel masih bisa ditoleransi.

Statistik deskriptif menjelaskan distribusi jawaban responden penelitian, dan nilai rata-rata penilaian responden untuk setiap pernyataan dalam kuesioner penelitian. Berikut adalah nilai rata-rata jawaban responden pada tiap variabel penelitian.

1. *Self awareness*
   Secara keseluruhan penilaian karyawan terhadap *self awareness* pemimpin adalah 3,512. Hasil penilaian ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki penilaian bahwa pemimpin memiliki pemahaman yang baik atas kekuatan, kelemahan, nilai dan motif diri yang mendorong memiliki *self awareness* yang tinggi.
2. *Self regulation*
   Berdasarkan pada penilaian karyawan, diketahui bahwa secara umum karyawan menilai pemimpin memiliki *self regulation* yang tinggi.Berdasarkan pada penilaian ini, maka bisa dijelaskan bahwa berdasarkan penilaian karyawan maka pemimpin memiliki kapabilitas yang memadai untuk mengontrol atau mengendalikan emosi dalam dirinya.
3. *Self motivation*
   Secara umum, penilaian karyawan terhadap *self motivation* pemimpin adalah tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,841. Berdasarkan penilaian karyawan, diketahui bahwa dorongan untuk selalu memperbaiki kinerja dengan penilaian yang tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemimpin dinilai selalu memiliki dorongan yang kuat untuk berprestasi karena terdapat dorongan kuat untuk memperbaiki kinerja.
4. *Social awareness*
   Berdasarkan pada penilaian karyawan, diidentifikasikan bahwa karyawan memiliki penilaian tinggi terhadap *social awareness* pemimpin. Nilai rata-rata sebesar 3,617 menunjukkan bahwa pemimpin dinilai oleh karyawan memiliki kesadaran tinggi terhadap lingkungan sosial. Temuan ini bisa menjelaskan bahwa pemimpin saat ini dinilai memiliki kemampuan yang memadai dalam melihat dan memahami situasi yang dihadapi oleh karyawan atau lingkungan.
5. *Social skills*
   Penilaian karyawan terhadap *social skills* pemimpin dengan penilaian tinggi karena nilai rata-rata sebesar 3,809. Kemampuan pemimpin dalam membangun jaringan dinilai lebih tinggi dibandingkan kemampuan pemimpin mengelola hubungan dengan orang lain. Meskipun demikian, secara keseluruhan karyawan menilai pemimpin memiliki *social skills* yang memadai.
6. Komitmen organisasional
   Secara umum, karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,979. Berdasarkan pada temuan ini, maka memberikan pemahaman bahwa karyawan rata-rata memiliki komitmen organisasional yang tinggi dan Universitas Kristen Petra menjadi simbol kebanggaan bagi karyawan.

Untuk menyusun persamaan regresi dan menghitung koefisien korelasi antara variabel kecerdasan emosional dan komitmen organisasional, digunakan skor rata-rata kecerdasan emosional dan rata-rata kepuasan setiap responden. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS diperoleh persamaan sebagai berikut:

Hal ini menunjukkan bahwa:

$Y = 2,386 + 0.059 (X_1) – 0,165 (X_2) + 0,371 (X_3) + 0,044 (X_4) + 0,204 (X_5)$

a. Nilai konstanta (a) sebesar 2,386 tersebut menunjukkan bahwa apabila skor *emotional intelligence* pada variabel *self awareness* konstan atau sama dengan nol ($X_1 = 0$), skor variabel *self regulation*konstan atau sama dengan nol ($X_2 = 0$), skor variabel *self motivation*konstan atau sama dengan nol ($X_3 = 0$), skor variabel *social awareness* ($X_4 = 0$), dan skor variabel *social skill* (X_5) konstanatau sama dengan nol maka komitmen organisasional bernilai sebesar 2,386. Tingkat elastisitas komitmen organisasional karena hubungan dengan *emotional intelligence* adalah sangat tinggi karena jika semua variabel bebas dianggap konstan, nilai komitmen organisasional karyawan (Y) hanya sebesar 2,386.
b. Variabel *self awareness*(X_1) mempunyai hubungan fungsional sebesar 0,059 poin menunjukkan bahwa setiap peningkatan *emotional intelligence* pada variabel *self awareness* sebesar satu skor akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 0,059 poin dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (variabel lain tidak berubah).
c. Variabel *self regulation*(X_2) mempunyai hubungan fungsional sebesar -0,165 poin menunjukkan bahwa sifat hubungan antara *self regulation* dan komitmen organisasional karyawan dalam penelitian ini bersifat negatif. Setiap penilaian responden atas *self regulation* bertolak belakang dengan komitmen organisasional karyawan.
d. Variabel *self motivation*(X_3) mempunyai hubungan fungsional sebesar 0,271 menunjukkan bahwa setiap peningkatan/penurunan kecerdasan emosional pada variabel *self motivation* sebesar satu poin akan diikuti oleh peningkatan/penurunan komitmen organisasional sebesar 0,271 poin dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (variabel lain tidak berubah).
e. Variabel *social awareness*(X_4) mempunyai hubungan fungsional sebesar 0,044 poin menunjukkan bahwa setiap peningkatan/penurunan kecerdasan emosional pada variabel *social awareness*(X_4) sebesar satu poin akan diikuti oleh peningkatan/penurunan komitmen organisasional sebesar 0,044 poin dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (variabel lain tidak berubah).
f. Variabel *social skill* (X_5) mempunyai hubungan fungsional sebesar 0,203 poin menunjukkan bahwa setiap peningkatan/penurunan kecerdasan emosional pada variabel *social skill* (X_5) sebesar satu poin akan diikuti oleh peningkatan/penurunan komitmen organisasional sebesar 0,203 poin dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (variabel lain tidak berubah).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi simultan (R^2) sebesar 0,271, berarti 27,1% variasi (kenaikan atau penurunan) tingkat komitmen organisasional mampu dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional.

Setelah melakukan uji regresi maka dilakukan pengujian hipotesis, yaitu uji t dan uji F. Pada hasil uji t diketahui bahwa diantara lima dimensi emotional intelligence ternyata hanya *self regulation*, *self motivation*, dan *social skill* pemimpin yang dinilai memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan sedangkan *self awareness* dan *social awareness* dinilai tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Pada uji F diketahui bahwa nilai F_{hitung} dari penelitian ini adalah 12,582 sedangkan nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,21 (buku tabel statistik). Temuan ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional dinyatakan berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan pada hasil pembahasan, maka bisa dijelaskan kesimpulan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Hipotesis penelitian 1 yang menyatakan bahwa: "*Self awareness* pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra" adalah tidak terbukti. Tinggi rendahnya penilaian responden terhadap *self awareness* pemimpin ternyata tidak mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasional.
2. Hipotesis penelitian 2 yang menyatakan bahwa: "*Self regulation* pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra" adalah terbukti. Penilaian responden terhadap *self regulation* pemimpin mempengaruhi komitmen organisasional.
3. Hipotesis penelitian 3 yang menyatakan bahwa: "*Self motivation* pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra" adalah terbukti. Penilaian responden terhadap *self motivation* pemimpin mempengaruhi komitmen organisasional karyawan.
4. Hipotesis penelitian 4 yang menyatakan bahwa: "*Social awareness* pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra" tidak terbukti. Penilaian responden terhadap *social awareness* pemimpin tidak mempengaruhi komitmen organisasional karyawan.
5. Hipotesis penelitian 5 yang menyatakan bahwa: "*Social skills* pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra" adalah terbukti. Penilaian responden terhadap *social skills* pemimpin mempengaruhi komitmen organisasional karyawan.
6. Hipotesis penelitian 6 yang menyatakan bahwa: "Kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra" adalah terbukti. Kecerdasan emosional dinyatakan berpengaruh terhadap komitmen organisasional sehingga tinggi rendahnya penilaian karyawan terhadap kecerdasan emosional pemimpin mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasional karyawan.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan pada hasil pembahasan, maka bisa dijelaskan kesimpulan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Hipotesis penelitian 1 yang menyatakan bahwa: "*Self awareness* pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra" adalah tidak terbukti. Tinggi rendahnya penilaian responden terhadap *self awareness* pemimpin ternyata tidak mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasional.
2. Hipotesis penelitian 2 yang menyatakan bahwa: "*Self regulation* pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra" adalah terbukti. Penilaian responden terhadap *self regulation* pemimpin mempengaruhi komitmen organisasional.
3. Hipotesis penelitian 3 yang menyatakan bahwa: "*Self motivation* pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra" adalah terbukti. Penilaian responden terhadap *self motivation* pemimpin mempengaruhi komitmen organisasional karyawan.
4. Hipotesis penelitian 4 yang menyatakan bahwa: "*Social awareness* pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra" tidak terbukti. Penilaian responden terhadap *social awareness* pemimpin tidak mempengaruhi komitmen organisasional karyawan.
5. Hipotesis penelitian 5 yang menyatakan bahwa: "*Social skills* pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra" adalah terbukti. Penilaian responden terhadap *social skills* pemimpin mempengaruhi komitmen organisasional karyawan.
6. Hipotesis penelitian 6 yang menyatakan bahwa: "Kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra" adalah terbukti. Kecerdasan emosional dinyatakan berpengaruh terhadap komitmen organisasional sehingga tinggi rendahnya penilaian karyawan terhadap kecerdasan emosional pemimpin mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasional karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Goleman, D. 2001. What Makes a Leader.Harvard Business School Publishing Corporation. Boston : prentice hall inc.

John, D. Cox. 2011. Emotional intelligence and its role in collaboration. Proceedings of ASBBS, ASBBS Annual Conference: Las Vegas.Volume 18, Number 1, pp. 435.

Kahar, Irawaty A. 2008. Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi. Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi, Vol.4, No.1,hal 21-27.

Labbaf, Hasan, Mohammad Esmaeil Ansari, dan Masoomeh Masoudi. 2011. The Impact of the Emotional Intelligence on Dimensions of Learning Organization : The Case of Isfahan university. Interdisciplinary Business Research, Vol. 3, No. 5,pp. 536-545.

Nordstrom, Anna H. Linnea. Effective Leadership Communications with Emotional Intelligence (EI). (2010). Retrieved 10 Juni, 2012. From http://pure.au.dk/portal-asb-student/files/10221/THESISFINAL.pdf,

Nowack, Kenneth. Leadership, Emotional Intelligence and Employee Engagement: Creating a Psychologically Healthy Workplace. (2007). Retrieved 12 Juni, 2012 http://abstracts.envisialearning.com/43-abstractFile.pdf,

Padala, Shanmukha Rao. 2011. Employees' Job Satisfactions and Organisational Commitment in Nagarjuna Fertilizers and Chemicals Limited India. International Research Journal of Management and Business Studies, Vol. 1(1), pp. 017-027.

Sutanto, Eddy Madiono. 1999. The Relationship Between Employee Commitment and Job Performance. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan,Vol. 1, No. 1, 47 – 55.

Ugboro, Isaiah O. 2006. Organizational Commitment, Job Redesign, Employee Empowerment, and Intent to Quit Among Survivors of Restructuring and Downsizing. Institute of Behavioral and Applied Management.London: Mc Graw Hill.

Yadav, Nidhi. 2011. Emotional intelligence and its effects on job performance: A comparative study on life insurance sales professionals. International Journal of Multidisciplinary Research, Vol.1 Issue 8,hal 248-260.