

PENGARUH FAKTOR KECERDASAN EMOSIONAL PEMIMPIN DAN *LEADERSHIP* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI EASTERN LLC PEKANBARU

Layla Hafni dan Khelliwaty Chandra

Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia
Jalan Jend. A. Yani No 78 – 88 Pekanbaru 28127

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional pemimpin dan *leadership* terhadap komitmen organisasional di Eastern LLC Pekanbaru. Test ini menggunakan model regresi berganda. Sampel penelitian sebanyak 20 responden yang merupakan karyawan Eastern LLC Pekanbaru. Variable independen yang digunakan meliputi kecerdasan emosional dan *leadership*. Hasil test menunjukkan bahwa kedua variable yang diuji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional di Eastern LLC Pekanbaru. Secara parsial hanya kecerdasan emosional pemimpin yang berpengaruh secara signifikan. *Leadership* tidak berpengaruh secara signifikan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional Pemimpin, *Leadership*, Komitmen Organisasional.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leader's emotional intelligent and leadership against organization commitment at Eastern LLC Pekanbaru. This test uses multiple linear regression model. The research sample of 20 respondents who are employees at Eastern LLC Pekanbaru. Independent variabels used includes leader's emotional dan leadership. Test results showed that the two variabels tested simultaneously significant effect on the organization commitment at Eastern LLC Pekanbaru. Only partially leader's emotional intelligent that significantly. Leadership is not significant.

Key Words: *Leader's Emotional, Leadership, Organization Commitment.*

PENDAHULUAN

Organisasi di abad-21 yang serba canggih ini, baik perusahaan yang bergerak dibidang jasa maupun produk dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas, pelayanan, harga maupun sumber daya manusia yang professional.

Selain salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan, disisi lain sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, dan kebutuhan-kebutuhan tertentu, keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penentu keberhasilan suatu perusahaan yang harus ditingkatkan efisiensi dan kinerjanya.

Ada berbagai cara yang dapat perusahaan ciptakan agar karyawan mencapai titik optimal yang diinginkan oleh perusahaan. Selain karyawan yang berkualitas, ternyata kualitas seorang pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan. Setiap pemimpin harus dapat menaungi karyawan yang dipimpinnya agar dapat bergerak sesuai dengan keinginannya serta produktif.

Sebuah perusahaan yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang baik dan juga dilengkapi dengan karyawan yang profesional, itulah yang dapat kita sebut sebagai sebuah perusahaan yang bagus ataupun sehat. Namun untuk mencapai hal tersebut, seorang pemimpin akan diuji kualitas kepemimpinan atau *leadership*nya.

Perusahaan yang baik selain dipengaruhi oleh pemimpin, hal itu dapat terwujud juga dipengaruhi oleh ada atau tidaknya komitmen dalam perusahaan tersebut. Seperti apakah peraturan atau SOP yang telah ditentukan oleh perusahaan dijalankan oleh karyawan yang bersangkutan atau tidak.

Selain itu tingkat *resign* karyawan di Eastern LLC juga menjadi suatu masalah di Eastern LLC dimana tingkat *resign* karyawan berfluktuasi seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1
Form Kinerja Eastern LLC

No	Bulan	Jumlah Karyawan Awal	Masuk	Resign	Jumlah Karyawan Akhir
1	Januari	22	3	0	25
2	Februari	25	1	1	25
3	Maret	25	0	2	23
4	April	23	3	0	26
5	Mei	26	1	0	27
6	Juni	27	0	0	27
7	Juli	27	0	4	23
8	Agustus	23	0	0	23
9	September	23	1	0	24
10	Oktober	24	0	2	22
11	November	22	0	3	19
12	Desember	19	0	0	19

Diduga kondisi ini disebabkan oleh pemimpin yang kurang berkomitmen akan apa yang telah diucapkannya. Jika seorang pemimpin yang membuat suatu aturan dan mengekspetasi karyawannya untuk menaati atau menjalankan aturan yang telah ditentukannya, maka pemimpin tersebut juga harus dapat berkomitmen atas apa yang telah ditentukan ataupun diucapkannya.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagaimanakah pengaruh faktor kecerdasan emosional pemimpin terhadap tingkat komitmen organisasional di Eastern LLC?

Bagaimanakah pengaruh *leadership* terhadap tingkat komitmen organisasional karyawan di Eastern LLC?

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian pada penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui Pengaruh faktor kecerdasan emosional pemimpin terhadap komitmen organisasional di Eastern LLC.

Untuk mengetahui pengaruh faktor *leadership* terhadap komitmen organisasional di Eastern LLC.

TINJAUAN PUSTAKA

Cox, John D (2011:436) mengemukakan bahwa “*Emotional intelligent is about knowing what are you feeling, and being able to motivate yourself to get jobs done.*” Artinya: “kecerdasan emosional adalah mengetahui perasaan anda sendiri serta dapat memotivasi diri anda untuk menyelesaikan pekerjaan.

Goleman (1995) dalam Labbaf (2011:537) mengungkapkan lima dimensi dari kecerdasan emosional yaitu; (1)*self awareness* adalah kemampuan seseorang untuk memahami berbagai potensi dalam dirinya menyangkut kelebihan yang dimiliki maupun kelemahannya, (2)*self regulation* adalah kemampuan seseorang untuk mengontrol atau mengendalikan emosi dalam dirinya, (3)*self motivation* adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, (4)*social awereness* adalah pemahaman dan sensitivitas terhadap persaan, pemikiran, dan situasi orang lain, (5)*social skills* adalah kemampuan untuk menjalin hubungan sosial.

Menurut Hasibuan (2012: 170), kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin untuk memengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

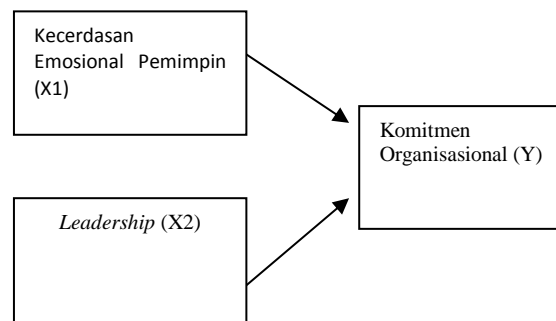
Nawawi (2004:98) dalam Rio Marpaung (2013:4) peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi adalah: (1) Pengarahan tentang pekerjaan (2) Memberikan kesempatan untuk mengeluarkan ide/gagasan (3) Control terhadap pekerjaan (4) Bijaksana dalam memberikan sanksi (5) Sikap pimpinan dalam mengenal bawahan.

Menurut Wibowo (2014:188) komitmen pada dasarnya adalah kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

Meyer dan Allen (1991) dalam Ni Made (2013) merumuskan tiga dimensi komitmen organisasional yaitu: (1) Komitmen Afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, (2) Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi, (3) Komitmen Normatif (*normative commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

Kerangka Pemikiran

Adanya penelitian yang mengemukakan kecerdasan emosional pemimpin dan *leadership* mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasional. untuk melihat konsistensi dari anggapan tersebut maka dilakukan penelitian lebih lanjut seperti gambar di bawah ini :



Dengan kerangka pemikiran yang ada maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Kecerdasan emosiona pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Eastern LLC.
- H2 : *Leadership* berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Eastern LLC.
- H3 : Kceredasan emosional pemimpin dan *leadership* berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Eastern LLC.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja Eastern LLC dengan jumlah sebanyak 20 karyawan. teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *teknik sensus*, dengan meneliti seluruh elemen populasi.

Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu data sekunder dan primer. Data yang diperoleh dilakukan dengan 2 cara yaitu kuesioner, dan dokumentasi.

Variabel Definisi Operasional

Dalam penelitian ini digunakan 2 vaiabel yaitu :

Variabel Indenpenden atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain yang terdiri dari kecerdasan emosional pemimpin dan *leadership*.

Variabel Dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu komitmen organisasional.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Dalam mengukur komitmen organisasional atas kecerdasan emosional pemimpin dan *leadership* maka digunakan analisis deskriptif berdasarkan nilai rata-rata hitung pada 5 (lima) tingkatan pemetaan dimana range tingkat pemetaan sebesar $(5-1)/5 = 0,8$.

Dengan tingkat pemetaan yang ada dapat dinilai tanggapan responden menggunakan skala *Likert*.

Analisis Hipotesis

Uji Pendahuluan

Sebelum peneliti melakukan analisis lebih lanjut terhadap data-data yang telah dikumpulkan, maka terlebih dahulu peneliti harus melakukan pengujian terhadap instrumen penelitian agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Oleh karena itu peneliti harus menguji validitas dan realibilitas dari instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi yang dilakukan pada penelitian ini berupa :

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel indenpenden dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada *Normal P-Plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah garis normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *varians inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Auto-Korelasi

Menguji apakah suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah Durbin Watson (DW).

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji Durbin Watson adalah sebagai berikut (Ghozali, 2006) : $0 < DW < dl$ (terjadi autokorelasi), $dl \leq DW \leq du$ (tidak dapat disimpulkan), $du < DW < 4-du$ (tidak ada autokorelasi), $4-du \leq DW \leq 4-dl$ (tidak dapat disimpulkan), $4-dl < d < 4$ (terjadi autokorelasi). Selain itu uji auto-korelasi juga bisa dilakukan dengan run test.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*) dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), model regresi yang digunakan dinyatakan dalam persamaan ini

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e.$$

Uji Model

Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusan Uji F (uji Simultan) (Ghozali, 2006) :

Apabila $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 5\%$

Apabila $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 5\%$

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat) (Ghozali, 2006). Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel indenpenden hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variable X dan variabel Y, apakah variabel X1, X2 benar-benar berpengaruh secara parsial atau individual terhadap variabel Y (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) (Ghozali, 2006) :

Apabila $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 0.25 \%$

Apabila $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 0.25 \%$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Tabel 2
Rata-rata skor dari seluruh variabel

Variabel	Rata-rata Skor	Ket
X1	3.50	Tinggi
X2	2.90	Cukup
Y	3.40	Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata yang ditunjukkan dari variabel kecerdasan emosional pemimpin adalah sebesar 3.50, dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional dinilai tinggi oleh karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan sudah dianggap tinggi oleh karyawan.

Kemudian untuk variabel yang kedua yaitu *leadership* dengan nilai sebesar 2.90, dimana skor *leadership* lebih kecil dari kecerdasan emosional. Dapat diartikan bahwa variabel *leadership* dianggap baik oleh para karyawan.

Analisis Hipotesis

Uji Pendahuluan

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas pada variabel komitmen organisasional, kecerdasan emosional dan *leadership* dinyatakan valid karena setiap pernyataan dari indikator yang ada mempunyai korelasi yang lebih besar dari 0.30.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel gaya kepemimpinan transaksional, motivasi dan kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa tiap variabel memiliki nilai validitas $> 0,06$. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

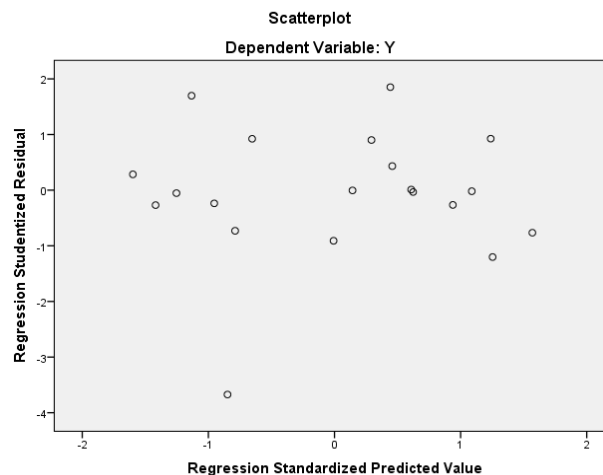
Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti menunjukkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik di atas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Uji Multikolinieritas



Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

Dari pengujian multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa nilai VIF yang cukup kecil dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

Uji Auto-Korelasi

Tabel 4
Uji Auto-Korelasi

Variabel	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional Pemimpin (X1)	3.186	Tidak ada Multikolinearitas
Motivasi (X2)	3.186	Tidak ada Multikolinearitas

Dari hasil auto - korelasi menggunakan run-test di atas menunjukkan bahwa data penelitian ini tidak berkorelasi dengan angka asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0.05 yang berarti penelitian ini tidak terdapat masalah autokorelasi pada data yang diuji.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1				
	(Constant)	-3.123	2.011	
	X1	0.702	0.190	0.523
	X2	0.638	0.194	0.466

Adapun model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -3,123 + 0,702 X_1 + 0,638 X_2$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan seperti di bawah ini :

Nilai Konstanta (a) sebesar -3,123 yang berarti apabila kecerdasan emosional pemimpin dan *leadership* nilainya adalah 0, maka komitmen organisasional nilainya adalah -3,123 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional pemimpin sebesar 0,702 yang berarti jika variabel indenpenden lainnya tetap dan kecerdasan emosional pemimpin mengalami kenaikan 1 satuan, maka komitmen organisasional akan mengalami kenaikan sebesar 0,702 satuan. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, kecerdasan emosional yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional.

Nilai koefisien regresi variabel *leadership* sebesar 0,638 yang berarti jika variabel indenpenden lainnya tetap dan *leadership* mengalami kenaikan 1 satuan, maka komitmen organisasional akan mengalami kenaikan sebesar 0,638 satuan. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, *leadership* yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional.

Uji Model

Uji F (Uji Simultan)

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil F_{hitung} adalah 70,797 sedangkan nilai F_{tabel} adalah 3,591, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara bersama-sama gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karena probabilitas yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi peningkatan dan penurunan komitmen organisasional Eastern LLC. dari hasil penelitian yang diperoleh dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosional pemimpin dan *leadership* sama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil pengolahan diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,893. Hal ini berarti 89.3 % Komitmen Organisasional dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional pemimpin dan *leadership*, sedangkan sisanya 10.7 % komitmen

organisasional dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Uji Parsial)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variable kecerdasan emosional pemimpin 3,687 lebih besar dari t_{tabel} 1.739 atau nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari alpha 0.25 %. maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti kecerdasan emosional pemimpin memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan kata lain kecerdasan emosional pemimpin yang semakin baik akan meningkatkan komitmen organisasional.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel *leadership* 3,285 lebih besar dari t_{tabel} 1.739 atau nilai signifikan 0,004 lebih kecil dari alpha 0.025 %. maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti *leadership* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dengan nilai probabilitas yang diperoleh adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) yang digunakan untuk menjelaskan variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama menunjukkan angka sebesar 0,893. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dijelaskan oleh kecerdasan emosional pemimpin dan *leadership* sebesar 89,3 %, sedangkan sisanya sebesar 10,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini. Hal ini cukup memberikan keyakinan bahwa kecerdasan emosional pemimpin dan *leadership* memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap komitmen organisasional di Eastern LLC.

Hasil penelitian ini dapat didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Verisa Angelia, Efendi, dan Drs.Essy Madiono Susanto (2013), dari hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pemimpin memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasional

Pengaruh Faktor Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Komitmen Organisasional

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional Pemimpin merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam peningkatan komitmen organisasional. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel kecerdasan emosional pemimpin yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional pemimpin memiliki nilai yang positif dan signifikan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan Verisa Angelia, Efendi, dan Drs.Eddy Madiono Susanto (2014), bahwa kecerdasan emosional pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan komitmen organisasional, berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat kesamaan yaitu dari hasil pengujian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan sekarang terdapat pengaruh yang kuat pada variabel tersebut.

Pengaruh *Leadership* terhadap Komitmen Organisasional

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam peningkatan kinerja karyawan. hal ini sejalan dengan

hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel *leadership* yang menunjukkan *leadership* memiliki nilai yang positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan Rina Irawati dan Yuyuk Liana (2013), bahwa *leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat kesamaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional di Eastern LLC Pekanbaru. Dalam penelitian ini kecerdasan emosional pemimpin memiliki pengaruh yang positif dan kuat sehingga apabila variabel kecerdasan emosional pemimpin semakin kuat maka komitmen organisasional di Eastern LLC juga akan semakin meningkat.

Serta *leadership* juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional di Eastern LLC Pekanbaru. Dalam penelitian ini *leadership* memiliki pengaruh yang positif sehingga apabila *leadership* semakin kuat akan meningkatkan atau mempengaruhi komitmen organisasional.

Sehingga kecerdasan emosional pemimpin dan *leadership* secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Eastern LLC Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan yaitu kecerdasan emosional pemimpin dan *leadership* yang diterapkan oleh pemimpin memiliki tanggapan yang baik dari respondennya, dengan adanya pengawasan yang cukup ketat dari pimpinan dan kesepakatan yang diadakan oleh atasan dan bawahan seperti apabila karyawan memiliki performa yang bagus maka karyawan akan mendapatkan imbalan dari atasan. Sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan ini dapat dipertahankan karenan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini dibatasi pada variabel kecerdasan emosional pemimpin dan *leadership* sehingga perlu dilakukan penelitian-penelitian lanjutan yang mempengaruhi komitmen organisasional seperti lingkungan kerja, kompensasi, mengingat ada faktor lain yang masih mempengaruhi komitmen organisasional sebesar 10,7 %.

DAFTAR RUJUKAN

- Cox. John D. 2011. *Emotional Intelligence and It's Role In Colaboration*. Vol 18, No.1
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Labba. 2011. *The Impact of the Emotional Intelligence on Dimensions of Learning Organization: The Case of Isfahan University*. Vol 3, No.5.
- Made Ni. 2013. *Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya Terhadap Kualitas Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur*. Denpasar
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Dua. Cetakan Tiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada.