



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Pengaruh *Spiritual Leadership*, Kecerdasan Emosional, dan *Person Organization-Fit* Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Guru MI Terpadu Logaritma Sempor)

Suci Heriyani Vika Avinash¹, Anton Prasetyo²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Email: sucivka98@gmail.com¹, antonprasetyo0811@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Received: October 27th 2020

Accepted: November 1st 2020

Published: December 1st 2020

Keywords:

Spiritual Leadership,

Emotional Intelligence,

Person Organization-Fit,

Organizational

Commitment

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Spiritual Leadership, Emotional Intelligence, and Person Organization-Fit on Organizational Commitment to the Sempor Logarithmic Integrated MI teachers either partially or simultaneously. The sample data taken in this study were the MI Integrated Logarithmic Sempor yang teachers totaling 35 people as respondents. The instrument or data collection tool in this study was to use a questionnaire. The data analysis tool used in this study is multiple linear regression analysis. The data analysis techniques used include qualitative analysis and quantitative analysis consisting of validity tests, reliability tests, t tests, F tests, multiple linear regression analysis (Likert scale). Data were analyzed with the help of the SPSS Release 22 for Windows program. The results of the first study showed that Spiritual Leadership partially had a significant effect on Organizational Commitment, Emotional Intelligence partially had a significant effect on Organizational Commitment, and Person Organization-Fit partially had no significant effect on Organizational Commitment. Spiritual Leadership, Emotional Intelligence, Person Organization-Fit simultaneously have a significant influence on Organizational Commitment

Pendahuluan

Sekolah sebagai institusi pengelola pelayanan pendidikan diharapkan dapat memfungsikan seluruh sumber daya yang ada secara efektif dalam mencapai tujuan dan efisien dalam menggunakan sumber daya tersebut. Sebagai institusi pendidikan, sekolah merupakan suatu sistem tempat proses pendidikan berlangsung, yang memiliki berbagai perangkat dan unsur-unsur yang saling berkaitan contohnya guru.

Guru sebagai pelaksana pendidikan memegang peranan penting dan strategis dalam penentuan tercapainya tujuan pembelajaran. Guru tidak hanya bertanggung jawab menyampaikan pelajaran, tetapi juga harus menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Betapapun baik dan lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan,

kurikulum, media, sumber, dan hebatnya teknologi pendidikan, semua itu tidak akan berarti apa-apa jika tidak dibarengi dengan komitmen guru. Keberhasilan seseorang dalam suatu tugas yang diberikan kepadanya dapat ditentukan oleh bagaimana komitmen mereka pada tugas dan tingkat pendidikan atau pengetahuannya. Tanpa adanya suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya akan sulit untuk dilaksanakan dengan baik. Guru sebagai bagian penting dari penyelenggaraan pendidikan harus memiliki komitmen yang tinggi.

Komitmen menjadi sangat penting karena komitmen merupakan hal yang paling mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Guru akan kesulitan melakukan peran dan tanggung jawab sebagai pendidik apabila tidak memiliki komitmen. Komitmen dari seorang guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Komitmen terhadap organisasi berkaitan dengan identitas dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Seseorang yang telah berkomitmen tidak akan ragu untuk menentukan sikap dan tanggung jawab terhadap keputusan yang diambilnya. Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:67) mengatakan, "Organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization." (Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk menjadi atau terikat pada organisasi). Ini berarti komitmen organisasi merupakan suatu dorongan atau kemauan seseorang anggota untuk menjadi terikat dengan organisasi pada organisasinya.

Guru yang memiliki komitmen yang baik adalah guru yang memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan kewajiban terhadap organisasinya dengan bekerja sungguh-sungguh, memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik, proaktif membenahi diri sesuai dengan visi misi dan tujuan sekolah, menerima tugas tambahan selain kegiatan pembelajaran yang diberikan oleh sekolah.

MI Terpadu Logaritma. MI Terpadu Logaritma Sempor memiliki visi yaitu "Tangguh dalam kepribadian, berakhlak islami, unggul dalam prestasi dan berwawasan global." Dimana semua unsur yang ada di dalamnya diharapkan mampu menunjang terwujudnya misi tersebut. Guru menjadi elemen yang penting dalam sistem pendidikan. Peran guru sangat menentukan usaha dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan kepala MI Terpadu Logaritma mengutarakan bahwa komitmen para guru sangat baik. Penilaian tersebut berdasarkan supervisi yang dilakukan setiap satu kali semester dan pengawasan non formal yang dilakukan setiap minggu yang menunjukkan guru melakukan kegiatan belajar mengajar dengan sungguh-sungguh. Hal tersebut dapat dilihat dari guru yang memiliki buku panduan mengajar selain dari buku yang dibagikan oleh pihak sekolah, mereka juga mengajar sesuai dengan RPP (Rencana Program Pembelajaran).

Tanggung jawab yang baik juga ditunjukkan oleh guru dengan tugas yang dilakukan dengan baik dan tepat waktu. Kesungguhan yang dilakukan oleh para guru yang mengajar di MI Terpadu Logaritma yaitu tingkat kedisiplinan guru dengan datang tepat waktu mengajar dengan jam yang sudah ditentukan oleh sekolah. Guru-guru di MI Terpadu Logaritma juga sering terlibat dalam acara-acara yang diadakan oleh sekolah seperti acara tahfiz untuk para

siswa, event sunatan massal, dan mereka juga bersemangat dalam melatih siswa yang akan mengikuti lomba.

Penelitian ini akan menguji beberapa faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komitmen yang dimiliki oleh guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu dari faktor kepemimpinan.

Menurut Mowday, et al (1979:227) mengungkapkan bahwa sikap komitmen berkembang secara perlahan tetapi konsisten ketika individu memikirkan hubungan mereka dengan pemimpin mereka. Kepemimpinan yang didukung dengan adanya suatu nilai, sikap, dan perilaku yang baik akan menumbuhkan motivasi guru untuk terus memberikan yang terbaik dimana guru memiliki daya juang untuk bertahan. Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru mereka mengatakan bahwa kepala sekolah dapat dijadikan contoh bagi seluruh guru dan juga anggota lainnya, beliau juga memiliki integritas yang tinggi sebagai pemimpin. Kepala sekolah memiliki sikap disiplin, semangat yang tinggi dan rasa peduli antar sesama, beliau juga senang berdiskusi dengan para anggota dalam menyelesaikan suatu persoalan dan menerima saran dari bawahan.

Komitmen organisasi selain dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kecerdasan emosional yang dimiliki oleh para guru. Menurut Griffin dan Moorhead (2013:67) emotional intelligence atau kecerdasan emosional adalah tingkat dimana seorang memiliki kesadaran diri, dapat mengelola emosi mereka, dapat memotivasi diri mereka sendiri, mengekspresikan empati untuk orang lain, dan memiliki keterampilan-keterampilan sosial. Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan para guru memiliki kecerdasan emosional yang baik, hal tersebut didukung oleh fenomena yang didapat di lapangan saat para guru sedang melakukan kegiatan pembelajaran. Pasalnya ada beberapa anak yang berkebutuhan khusus yang mengikuti kegiatan belajar di MI Terpadu Logaritma Sempor, hal ini mengharuskan para guru lebih bisa melatih emosi dan lebih sabar dalam mengajar. Fenomena lain yang mendukung tentang kecerdasan emosional di MI Terpadu Logaritma yaitu tingkat kedekatan antar guru, mereka memiliki hubungan yang sangat baik, hal ini dibuktikan ketika ada guru yang sedang memiliki hajat atau sedang berduka guru yang lain menunjukkan empati dan dukungan selayaknya keluarga terhadap rekan kerjanya tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu person organization-fit Menurut Kristof (1996) Person Organization-Fit (P-O) fit didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai dari individu. Menurut hasil wawancara dengan para guru di MI Terpadu Logaritma Sempor mereka mengatakan bahwa mereka nyaman bekerja di MI karena mereka merasa cocok dengan visi dan misi yang dibuat oleh MI Terpadu Logaritma Sempor, mereka juga nyaman mengajar di MI selain sesuai dengan visi misi sekolah, mereka juga merasa anggota di MI Terpadu Logaritma seperti keluarga sendiri dan MI seperti rumah kedua mereka, selain itu juga mereka senang karena bisa lebih banyak dan menambah ilmu terutama tentang ilmu agama.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008:157) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Menurut Kuntjoro (2002) mengatakan bahwa aspek-aspek yang dijadikan alat untuk mengukur komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Organization Identification (Identifikasi Organisasi)
2. Job Involment (Keterlibatan Kerja)
3. Organization Loyalty (Loyalitas Organisasi)

Spiritual Leadership

Menurut Asrum (2012) dalam Sani et.al, (2016:7677) kepemimpinan spiritual tidak hanya tentang kecerdasan dan keterampilan dalam memimpin, tetapi juga terus menjunjung nilai-nilai spiritual seperti kebenaran, kejujuran, integritas, kredibilitas, kebijaksanaan, belas kasih, yang pada gilirannya dapat menciptakan karakter dan moral dirinya dan orang lain. Fry, Vitucci dan Cedillo (2005:838) menyatakan bahwa dimensi spiritual leadership terdiri dari:

1. *Vision*
2. *Hope/ Faith*
3. *Alturistic Love*

Kecerdasan Emosional

Menurut Helmy (2016:73) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami perasaan diri sendiri, untuk berempati terhadap perasaan orang lain dan untuk mengatur emosi yang secara bersama berperan dalam peningkatan taraf hidup seseorang). Kecerdasan emosional menurut Goleman (1997) terdiri dari lima indikator, yaitu:

1. Kesadaran diri (*Selfawareness*).
2. Pengaturan/ pengendalian diri (*self regulation*)
3. Motivasi diri (*self motivation*)
4. Empati (*emphaty*)
5. Keterampilan social (*social skill*)

Person Organization-Fit

Person Organization-fit (P-O) fit secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996; Netemeyer et. al., 1999; Vancouver et al., 1994). Dalam penelitian ini variabel Person Organization-Fit dibentuk oleh indikator yang diteliti oleh Kristof (1996). Adapun indikator dari Person Organization-Fit memiliki 4 konsep yaitu:

1. Value Congruence (Kesesuaian Nilai).
2. Goal Congruence (Kesesuaian Tujuan)
3. Employee Need Fulfillment (pemuenuhan kebutuhan karyawan)
4. Culture Personality Congruence (kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian)

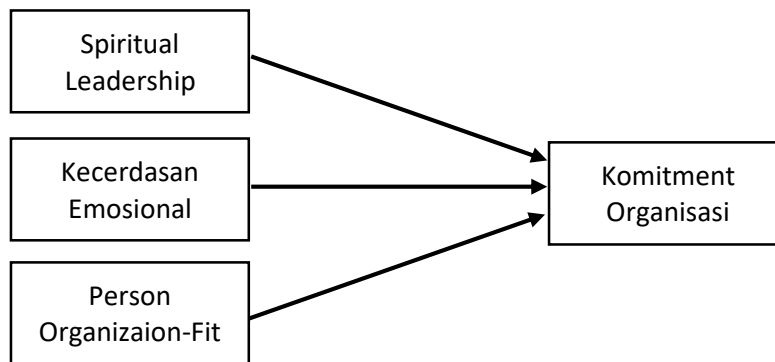
Hipotesis Penelitian

H₁: *Spiritual Leadership* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

H₂: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

H₃: *Person Organization-Fit* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

H₄: *Spiritual Leadership*, Kecerdasan Emosional, *Person Organization-Fit* berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi



Gambar 1. Model penelitian

Metode Penelitian

Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian ini adalah variabel spiritual leadership, kecerdasan emosional, person organization-fit, dan komitmen organisasi di MI Terpadu Logaritma Sempor. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian ini adalah Guru di MI Terpadu Logaritma Sempor sebanyak 35 orang.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MI Terpadu Logaritma Sempor sebanyak 35 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui:

1. Kuisisioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.

2. Studi Pustaka, yaitu mengumpulkan dan memeriksa atau menelusuri dokumen-dokumen atau kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti.
3. Wawancara, yaitu apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan pada laporan tentang diri sendiri atau self-report atau setidaknya tidaknya pada pengetahuan keyakinan pribadi.

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik berdasarkan karakteristik responden dan isian dari kuisisioner.

Analisis statistik atau kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuisisioner dengan menggunakan metode-metode statistik. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS (*Statistica Product and Service Solutions*) 22 for windows.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Validitas data penelitian ini diukur dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Dengan standar signifikansi 5% dengan rumus (df-n) diperoleh angka r_{tabel} sebesar 0,333. Data dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Semua variabel penelitian telah valid.

Uji Reliabilitas

Suatu item instrument dinyatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha item deleted* menunjukkan hasil positif dan *corrected item-total correlation* tidak ada yang negative serta koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r pada tabel. Imam Ghozali (2002:133) mengatakan bahwa suatu kelompok item-item pertanyaan dinyatakan reliabel bilamana angka koefisien alpha > 0.60.

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Batas Penerimaan	Keterangan
1.	<i>Spiritual Leadership</i>	0,856	0,60	Reliabel
2.	Kecerdasan Emosional	0,864	0,60	Reliabel
3.	<i>Person Organization-Fit</i>	0,897	0,60	Reliabel
4.	Komitmen Organisasi	0,835	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Uji Multikolinearitas

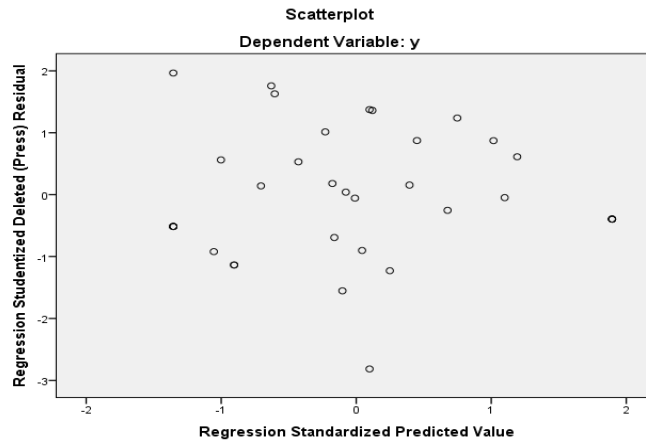
Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna

Tabel 2. Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Spritiual Leadership</i>	0,678	1,475
Kecerdasan Emosional	0,634	1,577
<i>Person Organization-Fit</i>	0,643	1,554

Sumber: Data primer diolah

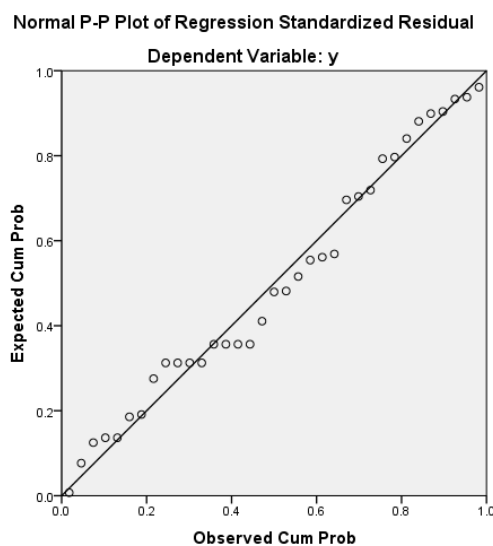
Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar grafik uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil uji normalitas

Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,133 + 0,270 X_1 + 0,3161 X_2 + 0,266 X_3 + \epsilon_1$$

Uji Hipotesis

Uji parsial merupakan suatu pengujian untuk mengetahui pengaruh yang signifikan pada variabel independen, dengan ketentuan:

1. Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.
2. Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

Untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini hipotesis dapat dilihat dari Titik Persentase Distribusi t dengan rumus ($df = N - K - 1$). Perhitungan t tabel 35 - 3 maka hasil t tabel dengan 35 responden sebesar 2,036.

Variabel *Spiritual Leadership*

Persamaan diatas menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,174 > t_{tabel} 2,036$ dengan signifikansi $0,037 < 0,05$ yang berarti variabel spiritual leadership berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru di MI Terpadu Logaritma Sempor

Variabel Kecerdasan Emosional

Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $3,852 > t_{tabel} 2,036$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru di MI Terpadu Logaritma Sempor.

Variabel *Person Organization-Fit*

Persamaan diatas menunjukkan bahwa $t_{hitung} 1,539 < t_{tabel} 2,036$ dengan signifikansi $0,134 > 0,05$ yang berarti variabel person organization-fit tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru di MI Terpadu Logaritma Sempor.

Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar $20,631 > F_{tabel} 2,89$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa spiritual leadership, kecerdasan emosional, dan person organization-fit secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru MI Terpadu Logaritma Sempor.

Simpulan

Spiritual leadership yang diterapkan pada organisasi sudah baik, tetap dipertahankan bila perlu ditingkatkan supaya komitmen organisasi guru lebih baik dalam memberikan kinerja mengajar terbaiknya. karena guru merasa spiritual leadership yang dimiliki oleh kepala sekolah diterapkan oleh pemimpin untuk memberikan pengaruh yang baik terhadap anggota organisasi terutama para guru. Implikasi dari hasil penelitian ini, kepala sekolah yang memiliki integritas yang tinggi, memberikan pengaruh yang idealis, memberikan motivasi,

dan kasih sayang yang rata terhadap para anggotanya. Semakin baik spiritual leadership di MI Terpadu Logaritma Sempor, maka semakin baik pula komitmen organisasi yang tercipta.

Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki para guru akan mendukung atau berpengaruh juga terhadap komitmen organisasi yang dimiliki oleh masing-masing guru.

Person organization-fit tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen guru MI Terpadu Logaritma Sempor. Implikasi dari hasil penelitian ini tentang *person organization-fit* supaya guru mampu mengajar dengan maksimal maka sekolah hendaknya memberikan sarana dan prasarana yang mampu menunjang kegiatan mengajar para guru MI Terpadu Logaritma Sempor.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat meneliti variabel-variabel lain ataupun menambahkan variabel-variabel lain yang penulis belum melakukan penelitian di penelitian kali ini.

Referensi

- Adelina, N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Dan Kematangan Diri Sebagai Pemediasi. *Riset Manajemen dan Akuntansi*, 8(1).
- Afrianty, T. W. (2005). Person-Organization Fit: Sebuah Pendekatan Baru dalam Seleksi Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 5(1), 58-68.
- Andang. (2014). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asmaningrum, N., Keliat, B. A., & Hastono, S. P. (2011). Pengaruh Penerapan Spiritual Leadership terhadap Komitmen Perawat pada Organisasi di Rumah Sakit Islam Surabaya. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 6(1), 9-19.
- Astuti, S. D. (2010). Model person-organization fit (po fit model) Terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 17(1).
- Bangun, O. V., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6, 2071-2102.
- Bowen, D. E., Ledford Jr, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Perspectives*, 5(4), 35-51.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., Wesson, M. J., & Gellatly, I. R. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (Vol. 375). New York, NY: McGraw-Hill Irwin.

- Fatmasari, T. W. (2017). Pengaruh Person Organization-Fit terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(4), 1-7.
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The leadership quarterly*, 16(5), 835-862.
- Ghozali, I. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Cetakan ke-IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D (1999). *Working With Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D. (1997). *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional); Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D. (2003). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D. (2005). *Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Alih Bahasa: Alex Tri K.W, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Griffin R.W., Moorhead G. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi.
- Hakim, A. (2015, May). Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership dan Spiritual Survival Serta Workplace Spirituality dengan Moderating Individual Spirituality. In *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)* (Vol. 2, No. 1, pp. 344-356).
- Helmy, I. (2016). Pengaruh Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Intervening. *JBIMA (Jurnal Bisnis dan Manajemen)*, 4(1), 72-80.
- Karambut, C. A. (2012). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 655-668.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.
- Kuntjoro, H. Z. Sri. (2002). *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Puspitasari, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(1), 73-84.

- Rahmawaty, A. (2016). Model kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Kudus*, 9(2), 276-303.
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *The leadership quarterly*, 16(5), 655-687.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku organisasi edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat, 11.
- Rumangkit, S., & Haholongan, J. (2019). Person Organization Fit, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Technobiz: International Journal of Business*, 2(2), 64-69.
- Saebani, B.A. (2012). *Filsafat Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Saebani, B.A. (2014). *Kepemimpinan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Salvoey, P. (2003). *Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications*. Psychological Inquiry. Jakarta: PT Indeks.
- Setiawan, A. (2011). Analisis Pengaruh Affective Commitment, Continue Commitment, dan Normative Commitment terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Perawatan Rumah Sakit Umum William Booth Semarang). *Skripsi Sarjana* (Tidak dipublikasikan). Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 1*. Yogyakarta: ANDI
- Sugianto, S. K., & Thoyib, A. (2012). Pengaruh Person-Organization Fit (PO Fit), Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai Alamat Korespondensi:(Pada Pegawai UB Hotel, Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 229-238.
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfa Beta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan ke-14. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supriyanto, A. S., Soetjipto, B. E., & Maharani, V. (2016). The effect of spiritual leadership on workplace spirituality, job satisfaction and ihsan behaviour: A study on nurses of Aisyiah Islamic hospital in Malang, Indonesia. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(11), 7675-7688.
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Cetakan ke-3. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tobroni. (2005). *The Spiritual Leadership*. Malang : UMM Press.
- Williams, L. J., & Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of applied psychology*, 71(2), 219.