

# PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, INTELEKTUAL, SOSIAL DAN SPIRITUAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI KANTOR CAMAT UJUNG BATU

**Andra Prayoga<sup>1</sup>, Seprini<sup>2</sup>, Arfianti Novita Anwar<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pasir Pengaraian

Email : [andrayoga16@gmail.com](mailto:andrayoga16@gmail.com)

## Abstract

This research aims to determine the influence of emotional intelligence, intellectual intelligence, social intelligence, and spiritual intelligence on the organizational commitment of employees at the Ujung Batu District Office. The population of this study consists of employees at the Ujung Batu District Office. The sampling technique uses saturated sampling with a total of 34 respondents. The independent variables in this study are emotional intelligence, intellectual intelligence, social intelligence, and spiritual intelligence, while the dependent variable is organizational commitment. Data collection methods include observation, questionnaires, and literature research. The reliability test of the instrument includes validity and reliability tests, while the classical assumption tests include normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. Data analysis uses multiple linear regression analysis with SPSS, resulting in the regression equation  $Y = 4.120 + 0.702X_1 + 0.614X_2 + 0.331X_3 + 0.786X_4 + e$ . Partially, the t-values obtained are for emotional intelligence 5.873, intellectual intelligence 5.429, social intelligence 3.067, and spiritual intelligence 3.840. Simultaneously, the F-value obtained is 29.287. The results show that 77.4% of organizational commitment is influenced by emotional intelligence, intellectual intelligence, social intelligence, and spiritual intelligence, while the remaining 22.6% is influenced by other variables not examined in this study. The conclusion of this research, based on the results of both partial and simultaneous testing, indicates that emotional intelligence, intellectual intelligence, social intelligence, and spiritual intelligence have a significant effect on organizational commitment.

**Keywords : emotional intelligence, intellectual intelligence, social intelligence, spiritual intelligence, and organizational commitment.**

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial dan kecerdasan spritual terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Camat Ujung Batu. Populasi penelitian ini adalah s pegawai kantor Camat Ujung Batu. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh sejumlah 34 responden. Variabel bebas dalam penelitian ini kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial dan kecerdasan spritual dan variabel terikat komitmen organisasi. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan penelitian kepustakaan. Uji keandalan instrument meliputi uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,120 + 0,702X_1 + 0,614X_2 + 0,331X_3 + 0,786X_4 + e$ . Secara parsial,

diperoleh t-hitung kecerdasan emosional 5,873, kecerdasan intelektual 5,429, kecerdasan sosial 3,067 dan kecerdasan spritual 3,840. Secara simultan, diperoleh F-hitung 29,287. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 77,4% komitmen orgnisasi dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial dan kecerdasan spritual, sedangkan sisanya 22,6 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil pengujian secara parsial maupun simultan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial dan kecerdasan spritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

**Kata Kunci : kecerdasan emosional, intelektual, sosial, spritual dan komitmen organisasi**

## **PENDAHULUAN**

Salah satu contoh organisasi yang sangat mengutamakan sumber daya manusianya adalah instansi pemerintah, di mana terdapat pelayanan masyarakat sebagai ujung tombak pelaksanaan pemerintahan. Hal penting yang perlu diperhatikan di dalam instansi tersebut bukan hanya pencapaian tujuan, tetapi juga menjaga komitmen pegawai terhadap organisasi. Tingginya komitmen pegawai akan membuat mereka lebih fokus dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas tanpa merasa tertekan. Dengan demikian, pegawai akan bersedia untuk berkontribusi sepenuhnya dan bertanggung jawab atas setiap pekerjaan mereka, bahkan tanpa perlu diperintah atau diawasi oleh atasan. Ketika pegawai merasa bahwa instansi mereka peduli dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mereka akan lebih aktif terlibat dalam upaya memajukan organisasi. Kualitas suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas individu yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia memiliki peranan yang krusial karena beberapa alasan, termasuk sebagai aset penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan menjadi elemen kunci dalam strategi organisasi. Dalam konteks ini, sumber daya manusia mencakup semua pegawai yang terlibat dalam menjalankan aktivitas organisasi. Inilah yang menjadikan pegawai sebagai aset paling berharga, karena kontribusi masing-masing pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah cara mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, karyawan perlu memiliki keterampilan dalam mengelola diri sendiri dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain. Keterampilan ini mencakup kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spritual (SQ), dan kecerdasan intelektual (IQ). Kecerdasan emosional (EQ) merujuk pada kemampuan untuk memahami perasaan sendiri dan perasaan orang lain, serta memanfaatkan emosi tersebut untuk memandu pikiran dan perilaku seseorang.

Kecerdasan emosional bagi Martin( 2019: 41) yakni“ keahlian buat menguasai diri sendiri, buat berempati terhadap perasaan orang lain serta buat mengendalikan emosi, yang secara bersama berfungsi dalam kenaikan taraf hidup seorang”. Kecerdasan emosional tersebut antara lain meliputi rasa empati, mengatakan serta menguasai perasaan, keahlian mengelola diri sendiri, keahlian membiasakan diri, keahlian menuntaskan permasalahan antar individu, membina ikatan dengan

orang lain, dan melaksanakan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi, sehingga kecerdasan emosional sangat dibutuhkan buat berhasil dalam bekerja serta menciptakan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Keahlian teknis serta kecerdasan emosional yang tidak dibarengi dengan kecerdasan spiritual pada kesimpulannya hendak memunculkan ketidakseimbangan pada diri karyawan.

Bagi Trihandini( 2017: 17), kecerdasan intelektual ialah keahlian kognitif secara global yang dipunyai oleh orang supaya dapat berperan secara terencana serta berpikir secara bermakna sehingga bisa membongkar permasalahan. Zohar serta Marshall( 2020: 42) melaporkan kalau kecerdasan intelektual mengasilkan metode berpikir yang bermanfaat buat menuntaskan perkara resional ataupun tugas- tugas yang jelas. Tidak hanya ada kecerdasan intelektual, aspek kecerdasan emosional pula pengaruhi kinerja pegawai.

Kecerdasan spiritual bagi Martin( 2019: 41) merupakan kecerdasan buat mengalami serta membongkar perkara arti serta nilai, ialah kecerdasan buat menempatkan sikap serta hidup kita dalam konteks arti yang lebih luas serta kaya, kecerdasan buat memperhitungkan kalau aksi ataupun jalur hidup seorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain. Kecerdasan spiritual ataupun Spiritual Quotient( SQ) dibutuhkan buat mengintegrasikan seluruh kecerdasan manusia. Spiritualitas tempat kerja saat ini jadi berarti sebab sebagian alibi. Para pegawai berupaya mencari metode buat membebaskan diri dari tekanan pikiran serta tekanan yang mencuat akibat kehidupan masa saat ini yang berjalan begitu kilat. Organisasi yang diwarnai spiritualitas mengakui kalau tiap orang mempunyai benak serta jiwa, berupaya menciptakan arti serta tujuan dari pekerjaan yang dia jalani, dan berkeinginan buat menjalakan ikatan dengan manusia yang lain.

Aspek lain yang diprediksi bisa menunjang terciptanya komitmen organisasi merupakan kecerdasan sosial, ialah keahlian seseorang kala berhubungan dengan orang lain ataupun dapat dikatakan keahlian seseorang pegawai dengan pegawai yang lain. Sebagaimana hasil riset yang dikemukakan oleh Goleman yang dilansir dari Eki serta Herlina berkata, kecerdasan sosial yakni keahlian seorang dalam menguasai orang lain serta berhubungan dengan orang lain. Kecerdasan sosial ini mencakup pemahaman orang tentang apa yang dirasakannya terhadap orang lain, kemudian setelah itu apa yang dikerjakannya dengan pemahaman itu( Eki serta Harlina, 2017: 216).

Bagi Trihandini( 2017: 17), kecerdasan intelektual ialah keahlian kognitif secara global yang dipunyai oleh orang supaya dapat berperan secara terencana serta berpikir secara bermakna sehingga bisa membongkar permasalahan. Tidak hanya ada kecerdasan intelektual, aspek kecerdasan emosional pula pengaruhi kinerja pegawai.

Bersumber pada hasil pengamatan periset dilapangan, ditemui kasus yang terpaut dengan variabel yang diteliti. Kasus kasus kecerdasan intelektual yang terjalin pada pegawai kantor Camat Ujung Batu bersumber pada hasil pengamatan periset ialah :

1. Dari segi kecerdasan angka pegawai yang masih kurang ialah masih terdapat sebagian pegawai yang terbilang lemah dalam perihal menghitung dengan kilat, umumnya pegawai tersebut wajib memakai dorongan perlengkapan

hitung ataupun kalkulator buat menolong menuntaskan pekerjaan yang berhubungan dengan angka- angka meski perhitungan yang dicoba dalam wujud simpel, pastinya perihal ini pengaruhi hasil kerja pegawai.

2. Dari segi energi ingat sebagian pegawai yang masih kurang. Perihal ini nampak kala terdapat warga yang tiba buat menanyakan kembali arsipnya yang sudah sebagian tahun kemudian, pegawai sedikit lamban mengingat kembali arsip tersebut, sehingga wajib mencari dulu buat membenarkan apakah arsip tersebut masih terdapat ataupun tidak. Pastinya perihal ini sangat mengusik kinerja pegawai terhadap pelayanan pada warga.

Berikutnya dilihat dari kasus kecerdasan emosional terhadap pegawai kantor Camat Ujung Batu ialah :

1. Dari sisi pengaturan diri( Self Management) sebagian pegawai yang masih kurang, spesialnya nampak pada pegawai kala banyak warga yang tiba berurusan ke kantor Camat Ujung Batu. Perihal ini bisa dilihat dari kurang pandainya pegawai mengendalikan emosi ataupun cenderung kilat marah kala hadapi kesusahan dilapangan.
2. Dari sisi motivasi( self motivation) pegawai yang masih kurang. Perihal ini bisa dilihat dari tidak terdapatnya inisiatif pegawai buat bekerja di luar agenda yang sudah ditetapkan supaya menggapai hasil kerja yang lebih optimal. Pegawai lebih banyak menunda pekerjaannya sampai hari besok dari pada wajib bekerja lembur di kantor.
3. Dari segi keahlian sosial( relationship management) sebagian pegawai yang masih kurang. Perihal ini bisa dilihat dari terdapatnya gap( kesenjangan) paling utama antara pegawai senior serta junior. Pegawai senior merasa kalau mereka lebih berkuasa serta wajib jadi prioritas utama dalam seluruh perihal. Sehingga ikatan antara pegawai senior serta junior terkesan kurang harmonis.

Untuk mengetahui permasalahan kecerdasan sosial, maka peneliti melakukan prasurvei terhadap 10 orang pegawai kantor Camat Ujung Batu.

**Tabel 1. Hasil Prasurvei Kecerdasan Sosial pada Pegawai Kantor Camat Ujung Batu**

Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
Saya merasa percaya diri saat memulai percakapan dengan orang yang baru saya kenal.	8	2	10
Saya merasa bisa memahami perasaan dan kebutuhan orang lain dengan baik	5	5	10
Saya dapat menjaga hubungan baik dengan teman-teman dan keluarga meskipun ada masalah	4	6	10
Saya bisa menyesuaikan diri dengan situasi baru dan orang-orang baru dengan mudah.	5	5	10
Saya dapat menemukan solusi yang baik ketika ada konflik dengan teman atau keluarga	7	3	10
Saya merasa nyaman berbicara dengan orang lain dan dapat menyampaikan pikiran saya dengan jelas	8	2	10

Sumber : Hasil Prasurvei Penelitian,2025

Hasil prasarvei riset, nampak kalau pada penanda sanggup sanggup mempertahankan kedekatan mendapatkan evaluasi jawaban terendah” Ya” dibanding jawaban buat penanda yang lain, yang berartipada penanda ini ditemui kasus yang terjalin pada pegawai kantor Camat Ujung Batu. Perihal ini nampak dari pegawai kantor camat kala melayani warga pada dikala bad mood. Misalnya, bila pegawai tersebut mengalami permasalahan individu ataupun tekanan kerja yang besar, pegawai merasa kesusahan buat senantiasa berlagak ramah serta handal dikala berhubungan dengan warga. Dalam suasana ini, walaupun pegawai berupaya melindungi ikatan baik, perilakunya yang kurang positif bisa nampak lewat nada suara yang kurang bersahabat ataupun minimnya atensi terhadap keluhan warga. Perihal ini bisa menyebabkan ketidakpuasan warga terhadap pelayanan yang diberikan serta menghasilkan kesan negatif tentang kantor camat.

Kasus lain yang dihadapi kantor Camat Ujung Batu ialah kecerdasan spritual pegawainya yang pula masih kurang. Perihal ini salah satunya nampak dari selera humor pegawai yang kurang, terlebih kala pegawai lagi mempersiapkan laporan akhir tahun yang memerlukan kekuatan benak serta raga yang ekstra buat bekerja menuntaskan sasaran kerja. Pegawai jadi sedikit sensitif serta gampang marah kala di tegur oleh atasan maupun rekan kerjanya.

Permasalahan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional serta kecerdasan spiritual, nyaris tidak sempat jadi wacana berarti di golongan pegawai serta pimpinan, serta dibiarkan begitu saja tanpa pembinaan serta pengelolaan, sehingga memunculkan sikap pegawai yang suka terlambat masuk kerja, kembali lebih dini, memakai jam kerja serta perlengkapan kepunyaan kantor Camat Ujung Batu buat kepentingan individu, gampang marah kala mengalami permasalahan ataupun ditegur atasan, serta sikap yang lain yang sejenis. Sementara itu pengembangan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual serta kecerdasan spiritual untuk pegawai ialah salah satu aspek berarti yang layak mendapatkan prioritas buat tingkatkan kinerja, sebab bisa menimbulkan keahlian memotivasi diri sendiri, menanggulangi frustrasi, mengendalikan desakan hati, mengendalikan atmosfer hati, berempati, keahlian berkolaborasi dan rasa tanggung jawab.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan serta beberapa hasil penelitian terdahulu, penelitian tertarik untuk mengetahui lebih jauh dengan mengangkat judul penelitian yaitu “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Intelektual, Sosial dan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Camat Ujung Batu”.

## **METODE PENELITIAN**

Riset ini merupakan riset kuantitatif. Populasi riset ini segala pegawai yang bekerja pada kantor Camat Ujung Batu ialah sebanyak 34 orang. Metode pengambilan ilustrasi memakai sampling sensus( jenuh) dengan jumlah ilustrasi dalam riset ini sebanyak 34 orang. Metode pengumpulan informasi terdiri dari: observasi, kuesioner serta wawancara. Instrumen yang digunakan dalam riset ini berbentuk angket( kuesioner) yang hendak diuji dengan uji validitas serta reliabilitas. Metode analisis informasi terdiridari uji deskriptif dengan memakai TCR, uji anggapan klasik, analisis

regresi linier berganda, Uji Koefisien Determinasi(  $R^2$ ) dan pengujian hipotesis memakai Uji Parsial( Uji t) serta Uji Simultan( Uji F).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Instrumen Penelitian

Bersumber pada hasil uji menampilkan kalau butir statment terpaut varirabel kecdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasanan sosial, kecerdasan spritual serta komitmen organisasi yang terdiri dari 26 statment, dinyatakan valid. Validitas ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel, ialah 0, 3388. Perihal ini mengindikasikan kalau seluruh statment tersebut mempunyai konsistensi serta relevansi yang besar dalam mengukur variable riset, sehingga bisa diandalkan buat analisis lebih lanjut. Dengan demikian, riset ini bisa membagikan cerminan yang akurat menimpa ikatan antara kecdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasanan sosial, kecerdasan spritual serta komitmen organisasi. Bersumber pada atas pengujian reliabilitas seluruh butir statment yang diajukan dalam riset ini mempunyai tingkatan reliabilitas yang besar. Perihal ini didasarkan pada nilaia hitung yang lebih besar dari 0, 60, yang ialah ambang batasan yang universal digunakan buat memperhitungkan konsistensi internal sesuatu instrument riset. Dengan demikian, bisa disimpulkan kalau tiap statment dalam kuesioner ini sanggup membagikan hasil yang tidak berubah- ubah kala diukur pada waktu yang berbeda. Reliabilitas yang kokoh ini membagikan kepercayaan kalau instrumen yang digunakan bisa diandalkan dalam menggali data yang dibutuhkan buat menggapai tujuan riset.

### AnalisisDeskriptif

Berdasarkan nilai TCR total rata- rata skor jawaban responden buat variabel kecerdasan emosial sebesar 74, 1% berada pada penilaian baik. Kalau kecerdasan emosional yang dipunyai pegawai kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu sudah baik sehingga pegawai mempunyai keahlian menuntaskan permasalahan antar individu, membina ikatan bersama rekan kerja, dan melaksanakan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. Ini bisa dilihat dengan hasil yang paling tinggi pada variabel kecerdasan intelektual pada statment no 2 ialah " Aku sanggup mengatur diri dalam mengalami kasus kerja". Statment yang sangat rendah pada statment no 4 yang melaporkan " Dengan siapapun aku bicara, aku berupaya buat jadi pendengar yang baik".

Berdasarkan nilai TCR evaluasi terhadap variabel kecerdasan intelektual sebesar 76, 1% berada pada penilaian baik. Perihal ini bisa disimpulkan kalau kecerdasan intelektual yang dipunyai pegawai kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu sudah baik sehingga pegawai dapat berperan secara terencana serta berpikir secara bermakna dan bisa membongkar permasalahan. Ini bisa dilihat dengan hasil yang paling tinggi pada variabel kecerdasan intelektual pada statment no 10 ialah " Aku sanggup menguasai akibat yang mencuat dari sesuatu aksi". Sebaliknya yang sangat rendah pada statment no 7 yang melaporkan " Aku sanggup menguasai iktikad dari lawan bicara aku".

Bersumber pada nilai TCR rata-rata skor evaluasi terhadap variabel kecerdasan sosial sebesar 76, 5% berada pada penilaian baik. Perihal ini bisa disimpulkan kalau kecerdasan sosial yang dipunyai pegawai kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu sudah baik sehingga pegawai sanggup berhubungan dengan warga dan dengan pegawai yang lain. Ini bisa dilihat dengan hasil yang paling tinggi pada variabel kecerdasan sosial pada statment no 14 ialah " Aku bisa dengan gampang merasakan perasaan orang lain serta menguasai perspektif mereka dalam suasana tertentu". Sebaliknya yang sangat rendah pada statment no 16 yang melaporkan " Aku bisa dengan kilat membiasakan diri dengan suasana sosial yang baru ataupun berbeda".

Bersumber pada nilai TCR variabel kecerdasan spritual sebesar 77, 7% berada pada penilaian baik. Perihal ini bisa disimpulkan kalau kecerdasan spiritual yang dipunyai pegawai kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu sudah baik sehingga pegawai berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat ataupun apalagi mengganti ketentuan, yang membuat orang tersebut bisa bekerja lebih baik. Ini bisa dilihat dengan hasil yang paling tinggi pada variabel kecerdasan intelektual pada statment no 22 ialah " Aku bertanggung jawab atas tugas yang diembankan kepada aku". Sebaliknya yang sangat rendah pada statment no 21 yang melaporkan " Aku sanggup menguasai tujuan hidup".

Bersumber pada nilai TCR variabel komitmen organisasi sebesar 68, 5% berada pada penilaian baik. Perihal ini bisa disimpulkan kalau komitmen organisasi yang dipunyai pegawai kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu sudah baik sehingga pegawai sanggup menunjukkan kinerja yang maksimal guna menggapai tujuan jangka penden ataupun jangka panjang organisasi. Ini bisa dilihat dengan hasil yang paling tinggi pada variabel komitmen organisasi pegawai pada statment no 25 ialah " Aku merasa kalau khasiat yang aku peroleh dari senantiasa bekerja di organisasi ini lebih besar dibanding bila aku meninggalkannya". Sebaliknya yang sangat rendah pada statment no 24 yang melaporkan " Aku merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini serta yakin pada nilai-nilai yang dijunjungnya".

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	10,5882353
	Std. Deviation	2,20538792
Most Extreme Differences	Absolute	,168
	Positive	,123
	Negative	-,168
Kolmogorov-Smirnov Z		,977
Asymp. Sig. (2-tailed)		,296

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil pengolahan data, 2025

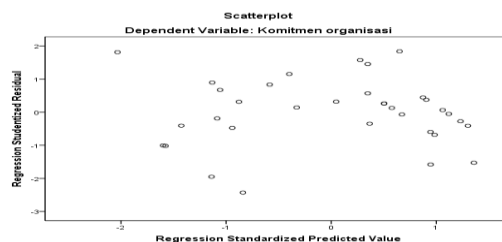
Menurut informasi yang disajikan pada Tabel 2, hasil dari penilaian normalitas, khususnya *Asymp. Nilai Sig.*, memerlukan pemeriksaan lebih lanjut. Nilai Sig adalah 0,296, yang melebihi ambang 0,05. Menurut Ghozali (2018), penentuan dapat dibuat bahwa data dari penyelidikan ini menunjukkan distribusi normal ketika *Asymp. Nilai Sig (2-tailed)* melebihi 0,05. Sejalan dengan desain penyelidikan yang diartikulasikan sebelumnya, analisis komparatif dalam penyelidikan ini dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan parametrik melalui One Way ANOVA, karena sesuai asumsi yang diperlukan bahwa data yang dimaksudkan untuk diproses melalui One Way ANOVA harus sesuai dengan distribusi normal.

**Tab 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	4,120	1,671	2,465	,020		
Kecerdasan emosional	,702	,120	5,873	,000	,282	3,549
Kecerdasan intelektual	,614	,113	5,429	,000	,220	4,543
Kecerdasan social	,331	,108	3,067	,005	,306	3,266
Kecerdasan spiritual	,786	,205	3,840	,001	,159	6,274

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

Menurut data terbukti bahwa seluruh variabel independen mempunyai nilai toleransi yang lebih 0,10, menggambarkan tidak terdapatnya keterlibatan di semua variabel ini. Selanjutnya, nilai faktor inflasi varians (VIF) pada seluruh variabel independen berada lebih rendah dari ambang batas 10, sehingga menegaskan bahwa multikolinearitas tidak ada di antara variabel independen dalam model regresi yang dipakai dalam penyelidikan ini.



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

Salah satu metode untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas memerlukan pemeriksaan representasi grafis yang memplot nilai prediksi variabel independen (ZPRED) terhadap residu (SRESID). Identifikasi heteroskedastisitas, apakah ada atau tidak ada, dapat dilakukan dengan menganalisis keberadaan atau tidak adanya pola spesifik dalam scatterplot yang mengkorelasikan SRESID dan ZPRED, di mana sumbu Y mewakili nilai Y yang diprediksi, dan sumbu X menunjukkan residu yang terstudentis (perbedaan antara prediksi Y dan Y aktual)

(Ghozali 2018). Seperti yang diilustrasikan pada Gambar 4.1, jelas bahwa titik-titik data menunjukkan dispersi acak, tersebar baik di atas maupun di bawah tanda nol pada sumbu Y, sehingga mengatakan tidak adanya pola sistematis yang terlihat. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa heteroskedastisitas tidak ada dalam model regresi ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,120	1,671	2,465	,020		
Kecerdasan emosional	,702	,120	5,873	,000	,282	3,549
Kecerdasan intelektual	,614	,113	5,429	,000	,220	4,543
Kecerdasan sosial	,331	,108	3,067	,005	,306	3,266
Kecerdasan spritual	,786	,205	3,840	,001	,159	6,274

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

Berdasarkan temuan empiris, persamaan regresi berganda dapat diartikulasikan sebagai berikut :

$$Y = 4,120 + 0,702X_1 + 0,614X_2 + 0,331X_3 + 0,786X_4 + e$$

- Istilah konstan  $\alpha$ , bernilai 4,120, menunjukkan bahwa dalam skenario di mana nilai untuk akses kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan spritual keempatnya nol, komitmen organisasi (Y) yang sesuai akan menjadi 4,120.
- Koefisien regresi yang terkait dengan variabel  $X_1$  diukur pada 0,702, menyiratkan bahwa mempertahankan nilai variabel independen lainnya konstan, peningkatan 1% dalam kecerdasan emosioanal akan menyebabkan peningkatan yang sesuai sebesar 0,702 dalam komitmen organisasi. Hasil ini dapat diartikan sebagai indikasi korelasi positif; yaitu, seiring dengan peningkatan kecerdasan emosioanal, demikian pula komitmen organisasi.
- Koefisien regresi untuk  $X_2$ , yaitu 0,614, menunjukkan bahwa jika nilai variabel independen lainnya tetap konstan, peningkatan 1% dalam kecerdasan intelektual akan secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi. Temuan ini dapat ditafsirkan berarti bahwa kecerdasan intelektual memiliki potensi untuk meningkatkan komitmen organisasi, sehingga menunjukkan hubungan positif; seiring dengan peningkatan kecerdasan intelektual, komitmen organisasi kemungkinan akan meningkat.
- Koefisien regresi yang terkait dengan variabel  $X_3$  diukur pada 0,331, menyiratkan bahwa mempertahankan nilai variabel independen lainnya konstan, peningkatan 1% dalam kecerdasan sosial akan menyebabkan peningkatan yang sesuai sebesar 0,331 dalam komitmen organisasi. Hasil ini dapat diartikan sebagai

indikasi korelasi positif; yaitu, seiring dengan peningkatan kecerdasan sosial, demikian pula komitmen organisasi.

- Koefisien regresi untuk X4, yaitu 0,786, menunjukkan bahwa jika nilai variabel independen lainnya tetap konstan, peningkatan 1% dalam kecerdasan sosial akan secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi. Temuan ini dapat ditafsirkan berarti bahwa kecerdasan sosial memiliki potensi untuk meningkatkan komitmen organisasi, sehingga menunjukkan hubungan positif; seiring dengan peningkatan kecerdasan sosial, komitmen organisasi kemungkinan akan meningkat.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,895 <sup>a</sup>	,802	,774	1,170

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan spritual, Kecerdasan sosial, Kecerdasan emosional , Kecerdasan intelektual

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

Sebagai konsekuensi dari analisis regresi yang dijalankan, terbukti bahwa koefisien determinasi yang diturunkan adalah 0,774, menunjukkan bahwa kecerdasan spritual, kecerdasan sosial, dan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi 77,4% komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa ada sisa 22,6% faktor atau variabel tambahan yang berefek pada komitmen organisasi, yang tidak diperiksa dalam penyelidikan ini.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji t**

**Tabel 6. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,120	1,671	2,465	,020		
Kecerdasan emosional	,702	,120	5,873	,000	,282	3,549
Kecerdasan intelektual	,614	,113	5,429	,000	,220	4,543
Kecerdasan social	,331	,108	3,067	,005	,306	3,266
Kecerdasan spritual	,786	,205	3,840	,001	,159	6,274

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2025

1. Pada Tabel 6, uji-t yang dilakukan untuk variabel kecerdasan emosional menghasilkan nilai 5,872 ketika disandingkan dengan 2.03693, menunjukkan

bahwa nilai signifikansi yang terkait dengan variabel kecerdasan emosional (X1) adalah 0.000, yang terbukti kurang dari  $\alpha$  0,05. Akibatnya, temuan dari tes menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) memberikan dampak substansial pada komitmen organisasi. Oleh karena itu, H0 ditolak demi Ha.

2. Pada Tabel 6, uji-t untuk variabel kecerdasan intelektual menghasilkan nilai 5.429 jika dibandingkan dengan 2.03693, mengungkapkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kecerdasan intelektual (X2) adalah 0.000, menandakan bahwa itu kurang dari  $\alpha$  0,05. Akibatnya, hasil tes menyiratkan bahwa variabel kecerdasan intelektual (X2) memiliki pengaruh penting pada komitmen organisasi. Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima.
3. Pada Tabel 6, uji-t untuk variabel kecerdasan sosial menghasilkan nilai 3.067 jika dibandingkan dengan 2.03693, mengungkapkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kecerdasan sosial (X3) adalah 0.005, menandakan bahwa itu kurang dari  $\alpha$  0,05. Akibatnya, hasil tes menyiratkan bahwa variabel kecerdasan sosial (X3) memiliki pengaruh penting pada komitmen organisasi. Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima.
4. Pada Tabel 6, uji-t untuk variabel kecerdasan spritual menghasilkan nilai 3.840 jika dibandingkan dengan 2.03693, mengungkapkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kecerdasan spritual (X4) adalah 0.001, menandakan bahwa itu kurang dari  $\alpha$  0,05. Akibatnya, hasil tes menyiratkan bahwa variabel kecerdasan spritual (X4) memiliki pengaruh penting pada komitmen organisasi. Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima.

## Uji F

**Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Uji Simultan**

ANOVA <sup>b</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160,503	4	40,126	29,287	,000 <sup>a</sup>
	Residual	39,732	29	1,370		
	Total	200,235	33			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan spritual, Kecerdasan sosial, Kecerdasan emosional , Kecerdasan intelektual

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

Temuan uji F disajikan pada Tabel 7, di mana nilai F yang dihitung ditentukan menjadi 29.287, yang melebihi nilai F kritis 3,19 pada tingkat signifikansi 0.000, yang terutama lebih rendah dari 0,05. Mengingat tingkat signifikansi rendah dari 0,05, hingga hipotesis alternatif (Ha) diterima; akibatnya, tes ini bisa mengatakan bahwa Kecerdasan emosional, intelektual, sosial, secara simultan dan spritual berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi**

Berdasarkan nilai TCR total rata-rata skor jawaban responden buat variabel kecerdasan emosional sebesar 74, 1% berada pada penilaian baik. Kalau kecerdasan emosional yang dipunyai pegawai kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu sudah baik sehingga pegawai mempunyai keahlian menuntaskan permasalahan antar individu, membina ikatan bersama rekan kerja, dan melaksanakan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. Ini bisa dilihat dengan hasil yang paling tinggi pada variabel kecerdasan intelektual pada statment no 2 ialah " Aku sanggup mengatur diri dalam mengalami kasus kerja". Statment yang sangat rendah pada statment no 4 yang melaporkan " Dengan siapapun aku bicara, aku berupaya buat jadi pendengar yang baik".

Pada Tabel 6, terbukti bahwa variabel kecerdasan emosional menghasilkan nilai 5,872 ketika disandingkan dengan 2.03693, menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang terkait dengan variabel kecerdasan emosional (X1) adalah 0.000, yang terbukti kurang dari  $\alpha$  0,05. Akibatnya, temuan dari tes menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) memberikan dampak substansial pada komitmen organisasi. Oleh karena itu, H0 ditolak demi Ha. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Erawati et al. (2025), Barata (2020), Suci (2020), dan Nudianti et al. (2025), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat komitmen yang ditunjukkan oleh sebuah organisasi.

### **Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap komitmen organisasi**

Berdasarkan nilai TCR evaluasi terhadap variabel kecerdasan intelektual sebesar 76, 1% berada pada penilaian baik. Perihal ini bisa disimpulkan kalau kecerdasan intelektual yang dipunyai pegawai kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu sudah baik sehingga pegawai dapat berperan secara terencana serta berpikir secara bermakna dan bisa membongkar permasalahan. Ini bisa dilihat dengan hasil yang paling tinggi pada variabel kecerdasan intelektual pada statment no 10 ialah " Aku sanggup menguasai akibat yang mencuat dari sesuatu aksi". Sebaliknya yang sangat rendah pada statment no 7 yang melaporkan " Aku sanggup menguasai iktikad dari lawan bicara aku".

Pada Tabel 6, terbukti bahwa variabel kecerdasan intelektual menghasilkan nilai 5.429 jika dibandingkan dengan 2.03693, mengungkapkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kecerdasan intelektual (X2) adalah 0.000, menandakan bahwa itu kurang dari  $\alpha$  0,05. Akibatnya, hasil tes menyiratkan bahwa variabel kecerdasan intelektual (X2) memiliki pengaruh penting pada komitmen organisasi. Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima. Penemuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Erawati et al. (2025) dan Barata (2020), yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat komitmen seseorang terhadap organisasi.

### **Pengaruh kecerdasan sosial terhadap komitmen organisasi**

Bersumber pada nilai TCR rata-rata skor evaluasi terhadap variabel kecerdasan sosial sebesar 76, 5% berada pada penilaian baik. Perihal ini bisa disimpulkan kalau

kecerdasan sosial yang dipunyai pegawai kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu sudah baik sehingga pegawai sanggup berhubungan dengan warga dan dengan pegawai yang lain. Ini bisa dilihat dengan hasil yang paling tinggi pada variabel kecerdasan sosial pada statment no 14 ialah " Aku bisa dengan gampang merasakan perasaan orang lain serta menguasai perspektif mereka dalam suasana tertentu". Sebaliknya yang sangat rendah pada statment no 16 yang melaporkan " Aku bisa dengan kilat membiasakan diri dengan suasana sosial yang baru ataupun berbeda".

Pada Tabel 6, terbukti bahwa variabel kecerdasan sosial menghasilkan nilai 3.067 jika dibandingkan dengan 2.03693, mengungkapkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kecerdasan sosial (X3) adalah 0.005, menandakan bahwa itu kurang dari a 0,05. Akibatnya, hasil tes menyiratkan bahwa variabel kecerdasan sosial (X3) memiliki pengaruh penting pada komitmen organisasi. Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima.

### **Pengaruh kecerdasan spritual terhadap komitmen organisasi**

Bersumber pada nilai TCR variabel kecerdasan spritual sebesar 77, 7% berada pada penilaian baik. Perihal ini bisa disimpulkan kalau kecerdasan spritual yang dipunyai pegawai kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu sudah baik sehingga pegawai berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat ataupun apalagi mengganti ketentuan, yang membuat orang tersebut bisa bekerja lebih baik. Ini bisa dilihat dengan hasil yang paling tinggi pada variabel kecerdasan intelektual pada statment no 22 ialah " Aku bertanggung jawab atas tugas yang diembankan kepada aku". Sebaliknya yang sangat rendah pada statment no 21 yang melaporkan " Aku sanggup menguasai tujuan hidup".

Pada Tabel 6, terbukti bahwa variabel kecerdasan spritual menghasilkan nilai 3.840 jika dibandingkan dengan 2.03693, mengungkapkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kecerdasan spritual (X4) adalah 0.001, menandakan bahwa itu kurang dari a 0,05. Akibatnya, hasil tes menyiratkan bahwa variabel kecerdasan spritual (X4) memiliki pengaruh penting pada komitmen organisasi. Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima. Studi sebelumnya oleh Fiqi dan Nurlina (2024) menemukan bahwa kecerdasan spritual memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh kecerdasan emoisonal, intelektual, sosial dan spritual terhadap komitmen organisasi**

Bersumber pada nilai TCR variabel komitmen organisasi sebesar 68, 5% berada pada penilaian baik. Perihal ini bisa disimpulkan kalau komitmen organisasi yang dipunyai pegawai kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu sudah baik sehingga pegawai sanggup menunjukkan kinerja yang maksimal guna menggapai tujuan jangka penden ataupun jangka panjang organisasi. Ini bisa dilihat dengan hasil yang paling tinggi pada variabel komitmen organisasi pegawai pada statment no 25 ialah " Aku merasa kalau khasiat yang aku peroleh dari senantiasa bekerja di organisasi ini lebih besar dibanding bila aku meninggalkannya". Sebaliknya yang sangat rendah pada statment no 24 yang melaporkan " Aku merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini serta yakin pada nilai- nilai yang dijunjungnya".

Temuan dari uji F mengungkapkan bahwa nilai F yang dihitung ditentukan menjadi 29.287, yang melebihi nilai F kritis 3,19 pada tingkat signifikansi 0.000, yang terutama lebih rendah dari 0,05. Mengingat tingkat signifikansi rendah dari 0,05, hingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima; akibatnya, tes ini bisa mengatakan bahwa Kecerdasan emosional, intelektual, sosial, secara simultan dan spritual berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Erawati *et al.*, (2025), Barata (2020), serta suci (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional, intelektual, sosial dan spritual memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Camat Ujung Batu.
2. Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Camat Ujung Batu
3. Kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Camat Ujung Batu.
4. Kecerdasan spritual berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Camat Ujung Batu.
5. Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial dan kecerdasan spritual berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai kantor Camat Ujung Batu.