

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
GUNA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KECAMATAN KARANGANYAR**



**Di susun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

BAGUS EKA WIDIASTONO

B 100 140 324

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KECERDASAN
EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA MBAH DJOE RESORT MAGETAN**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

BAGUS EKA WIDIASTONO

B 100 140 324

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'MA' with a long horizontal stroke extending to the right.

Ahmad Mardalis, S.E., MBA

NIDN. 0606076701

HALAMAN PENGESAHAN

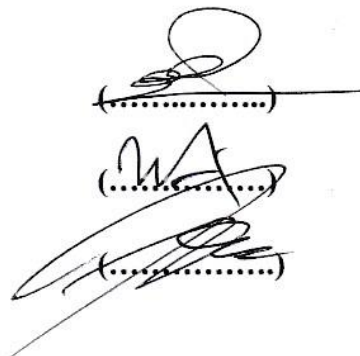
**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KECERDASAN
EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA MBAH DJOE RESORT MAGETAN**

**OLEH
BAGUS EKA WIDIASTONO
B 100 140 324**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 07 Februari 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

- 1. Muhammad Sholahuddin, S.E., M.Si
(Ketua Dewan Penguji)**
- 2. Ahmad Mardalis, S.E., MBA
(Anggota I Dewan Penguji)**
- 3. Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M
(Anggota II Dewan Penguji)**





**Dr. Syamsudin, M.M.
NIDN 017025701**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 07 Februari 2019

Penulis



BAGUS EKA WIDIASTONO

B 100 140 324

ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MBAH DJOE RESORT MAGETAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Mbah Djoe Resort Magetan. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumennya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Mbah Djoe Resort Magetan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Mbah Djoe Resort Magetan sebanyak 40 orang responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat positif dan tidak signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 1,119 dengan nilai signifikansi sebesar 0,271 ($0,271 > 0,05$), terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung 9,270 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), terdapat pengaruh negatif dan signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung - 5,383 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$).

Kata kunci: komitmen organisasi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational commitment, emotional intelligence, and spiritual intelligence on employee performance at Mbah Djoe Resort Magetan. This type of research is survey research using a questionnaire as an instrument. The population in this study were employees of Mbah Djoe Resort Magetan. The sample used in this study was employees of Mbah Djoe Resort Magetan as many as 40 respondents. Data was collected by questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of this study indicate that there is a positive and insignificant organizational commitment to employee performance, evidenced from the value of t count of 1.479 with a significance value of 0.148 ($0.148 > 0.05$), there is a positive but not significant emotional intelligence on employee performance, as evidenced by the value of t arithmetic is 0.825 with a significance value of 0.415 ($0.415 > 0.05$), there is a negative influence and not significant spiritual intelligence on employee performance, as evidenced by the value of t count -0.355 with a significance value of 0.725 ($0.725 > 0.05$).

Keywords: organizational commitment, emotional intelligence, spiritual intelligence, employee performance

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sekarang ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan *added value* bagi organisasi tersebut. perusahaan dituntut untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif (Akbar, Al Musadieg dan et.all, 2017: 34). Keputusan tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah, bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Goleman, 2000).

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi (Simanjuntak, 2011: 11). Dalam faktor tersebut salah satu nya adalah sikap kerja. Sebagian besar penelitian dalam Perilaku Organisasi berhubungan dengan 3 sikap : kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan, komitmen organisasi. Oleh sebab itu perlu diambil langkah-langkah untuk menata dan mengendalikan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi agar lebih meningkatkan komitmen organisasi terhadap karyawan sehingga akan memperbaiki motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006: 224).

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000: 22). Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Goleman (2000: 46) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*.

Goleman (2001: 39) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan.

Sistem kompetensi berdasarkan kecerdasan emosi untuk setiap posisi yang telah dibuat sebenarnya bisa dikembangkan untuk banyak fungsi dalam SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir hingga penilaian kinerja. Bisa dibayangkan betapa hebatnya jika bisa dibangun suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu memotivasi karyawannya untuk mengembangkan kecerdasan emosinya, sehingga bukan hanya kompetensi teknis yang berkembang tetapi juga produktivitas dan kinerjanya ikut meningkat (Martin, 2000: 25).

Kecerdasan spiritual (SQ) merupakan kecerdasan tertinggi karena dapat memfungsikan IQ dan EQ secara efektif (Zohar dan Marshall : 2007: 20). Sehingga Zohar dan Marshall mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya. Menurut penjelasan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan yang mampu memberikan dan mengerti makna spiritual atas kehidupannya. Seseorang yang

memiliki kecerdasan spiritual baik, sehingga akan lebih mampu menghadapi berbagai persoalan yang dialami. Kecerdasan spiritual juga membuat Anda menjadi orang yang memiliki tekad, semangat, keyakinan, dan memiliki kepribadian yang positif dan jujur. Sehingga dengan kecerdasan spiritual yang dibangun akan menciptakan kinerja karyawan yang baik

Beberapa rujukan dalam praktek komitmen organisasi, kecerdasan emosional maupun spiritual menunjukkan bahwa baik kecerdasan emosional maupun kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Sholiha, Sunaryo, dan priyono, 2017: 78). Menurut Nadapdap (2017: 1) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Menurut Nurandini dan Lataruva (2014: 78) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Indriyani, dan Utami menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Putra (2015: 62) menunjukkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Akbar, Al Musadieq, dan Mukzam (2017: 33) menunjukkan bahwa Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil kinerja yang baik. Menurut Adjima, Djumarno dan Nasikin (2014: 32) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Prasetyo (2017: 173) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Vasudevan (2013: 233) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi (kesadaran diri, pengendalian diri/ manajemen diri, kesadaran sosial, dan keterampilan sosial), dan kreativitas secara positif dan signifikan memengaruhi komitmen dan kinerja kerja karyawan dalam suatu organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kcerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mbah Djoe Resort Magetan”**.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Dalam penelitian ini, sejumlah teknik sampling yang berbeda digunakan dalam sampel yang dianggap mewakili adalah para karyawan yang ditargetkan di Mbah Djoe Resort Magetan. Karena Kerangka waktu penelitian dan kriteri spesifik dari kelompok sasaran, selektif, kenyamanan dan snowball sampling digunakan. Sampling selektif adalah berjenis *nonprobability sampling*. Untuk studi ini target awal semua karyawan dalam berbagai bidang dijadikan sampel penelitian ini. Untuk mempersempit bidang penelitian yang secara hirarki maka fokus penelitian ini pada Karyawan Mbah Djoe Resort Magetan. Selanjutnya pilihan fokus pada ditujukan pada Mbah Djoe Resort Magetan. Sampel penelitian ini terdiri dari pegawai dari berbagai bidang di Mbah Djoe Resort Magetan sebanyak 100 responden yang digunakan dalam analisis.

Jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan alat pengumpulannya dengan kuesioner yang diberikan sendiri kepada para karyawan Mbah Djoe Resort Magetan. Data yang dikumpulkan dikodekan dan ditangkap di komputer untuk analisis menggunakan Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) versi 19.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Diskripsi Jawaban Responden

Tabel 1. Hasil Diskripsi Jawaban Responden

Variabel	Minimal	Maksimal	Rata – rata (<i>mean</i>)
Komitmen Organisasi			
KO 1 (senang berkarir diperusahaan)	1	5	4,35
KO 2 (setia pada organisasi)			
KO 3 (berdiskusi mengenai perusahaan)	1	5	3,87
	1	5	3,20
Kecerdasan Emosional			
KE 1 (mengetahui kelebihan dan kelemahan)	3	5	4,34
KE 2 (intropeksi diri)	2	5	4,50
KE 3 (memiliki sifat sabar)	2	5	4,25
KE 4 (motivasi berkembang)	2	5	4,38
KE 5 (berusaha terus menerus)	2	5	4,38
KE 6 (peka terhadap perasaan orang lain)	1	5	3,68
Kecerdasan Spiritual			
KS 1 (selalu berfikir positif)	3	5	4,43
KS 2 (sabar dalam menerima cobaan)	2	5	4,50
KS 3 (sabar menerima kesusahan)	2	5	4,25

KS 4 (mempunyai pegangan hidup)	2	5	4,38
Kinerja Karyawan			
KK 1 (menyelesaikan pekerjaan dengan baik)	1	5	4,13
KK 2 (bertanggung jawab)	2	5	3,90
KK 3 (tepat waktu)	1	5	3,62
KK 4 (mampu bekerja mandiri)	1	5	4,15
KK 5 (mampu menyelesaikan masalah)	2	5	4,38
KK 6 (berpenampilan menarik)	1	5	3,68
KK 7 (berpuas diri)	3	5	4,43

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa terdapat 4 variabel yang diteliti yaitu komitmen organisasi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja karyawan. Dengan melihat jawaban responden secara rata pada variabel komitmen organisasi dengan secara rata-rata memiliki nilai ± 3 artinya kecenderungan kurang setuju. Ini mengidentifikasikan bahwa komitmen organisasi dalam memberikan perasaan senang berkarir dan berdiskusi, perasaan bersalah, pengambilan keputusan, setia pada organisasi, tidak punya rencana pindah organisasi, dan perasaan menyatu dengan organisasi. Berarti dalam hal ini komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan Mbah Djoe Resort Magetan.

Pada kecerdasan emosional menunjukkan bahwa nilai rata-ratanya sebesar ± 4 artinya kecenderungan pegawai menjawab setuju. Hal ini berarti adanya sikap *self awareness*, *self management*, *motivation*, *empati (social awareness)*, dan *relationship management* mampu meningkatkan kecerdasan emosional dalam kinerja karyawan Mbah Djoe Resort Magetan.

Pada kecerdasan spiritual menunjukkan nilai rata-ratanya sebesar ± 4 yang artinya sebagian pegawai memberikan jawaban setuju. Hal ini berarti adanya sikap mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, dan spiritual dogmatis mampu meningkatkan kinerja karyawan Mbah Djoe Resort Magetan.

Pada kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-ratanya sebesar ± 4 yang artinya sebagian pegawai memberikan jawaban setuju. Hal ini berarti perlu adanya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen untuk meningkatkan kinerja karyawan Mbah Djoe Resort Magetan.

3.2 Analisis Data

3.2.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	KO1	0,719	0,312	Valid
	KO2	0,917	0,312	Valid
	KO3	0,825	0,312	Valid
Kecerdasan Emosional	KE1	0,701	0,312	Valid
	KE2	0,650	0,312	Valid
	KE3	0,804	0,312	Valid
	KE4	0,720	0,312	Valid
	KE5	0,691	0,312	Valid
	KE6	0,551	0,312	Valid
Kecerdasan Spiritual	KS1	0,839	0,312	Valid
	KS2	0,845	0,312	Valid
	KS3	0,957	0,312	Valid
	KS4	0,810	0,312	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,709	0,312	Valid
	KK2	0,660	0,312	Valid
	KK3	0,834	0,312	Valid
	KK4	0,465	0,312	Valid
	KK5	0,749	0,312	Valid
	KK6	0,750	0,312	Valid
	KK7	0,435	0,312	Valid

Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan terdapat 4 variabel yang menjadi bahan penelitian yang masing – masing variabel diteliti memiliki 4 item pertanyaan. Dari masing – masing item pertanyaan pada setiap variabel baik independen maupun dependen ternyata memiliki rata – rata r hitung lebih besar daripada r tabel maka datanya yang didapat dilapangan dapat dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Role of Thumb</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,835	0,6	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,763	0,6	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	0,832	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,765	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa pada pengujian ini dilakukan secara variabel bukan secara item pertanyaan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah nilai *Cronbach Alpha* lebih besar daripada 0,6 maka dapat dikatakan reliabel.

3.2.2 Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas

<i>Kolmogorove-Sminov</i>	<i>Asymp.Sig</i>	Kriteria	Keterangan
0,612	0,848	> 0,05	Berdistribusi normal

Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada *Asym.sig* sebesar 0,848 yang dapat dikatakan nilai *Asym.sig* 0,848 lebih besar daripada 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,822	1,217	Tidak terjadi multikolinearitas
Kecerdasan Emosional	0,302	3,312	Tidak terjadi multikolinearitas
Kecerdasan Spiritual	0,286	3,497	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan Hasil Tabel 5 menunjukkan bahwa baik desain produk, harga, dan citra merek memiliki nilai *tolerance* kurang dari 1 dan VIF memiliki kurang dari 10 maka dapat dikatakan data tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Variabel	t hitung	sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi	- 1,889	0,067	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kecerdasan Emosional	1,312	0,198	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kecerdasan Spiritual	- 1,597	0,119	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan 2018

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa pengujian ini menggunakan metode *glejser* yang nilainya dilihat dari t sig. Pada variabel komitmen organisasi, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki nilai t sig lebih besar daripada 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.2.3 Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien β	Standar Error
Konstanta	3,753	3,017

Komitmen Organisasi	0,189	0,169
Kecerdasan Emosional	1,906	0,206
Kecerdasan Spiritual	-1,506	0,280

Sumber : Data Olahan 2018

Berdasarkan Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa koefisien β merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 3,753 + 0,189 X_1 + 1,906 X_2 - 1,506 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien kostanta bernilai positif artinya bahwa ketika pkinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya tidak mempertimbangkan komitmen organisasi, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual yang ditimbulkan maka kinerja karyawan tetap akan meningkat.
- Koefisien komitmen organisasi bernilai positif artinya setiap kenaikan komitmen organisasi yang dilakukan perusahaan, maka akan disertai dengan peningkatan kinerja karyawan.
- Koefisien kecerdasan emosional bernilai positif artinya setiap kenaikan kecerdasan emosional yang dilakukan perusahaan, maka akan disertai dengan peningkatan kinerja karyawan.
- Koefisien kecerdasan spiritual bernilai negatif artinya setiap peningkatan kecerdasan spiritual yang dilakukan perusahaan, maka akan disertai dengan penurunan kinerja karyawan.

3.2.4 Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi	1,119	0,271	Tidak Signifikan
Kecerdasan Emosional	9,270	0,000	Signifikan
Kecerdasan Spiritual	- 5,383	0,000	Signifikan
F hitung	36,120	R	0,866
F sig.	0,000	<i>R Square</i>	0,751

Sumber : Data Olahan 2018

- Pengujian Ketetapan model (Uji F)

Berdasarkan tabel 8 didapat nilai F hitung 36,120 dengan F sig. 0,000 dimana F sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dapat diartikan secara simultan komitmen

organisasi (X_1), kecerdasan emosional (X_2), kecerdasan spiritual (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai R^2 sebesar 0,751 (75,1%) dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan model komitmen organisasi (X_1), kecerdasan emosional (X_2), kecerdasan spiritual (X_3) menerangkan variasi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 75,1% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar 24,9%.

c. Pengujian Signifikan (Uji t)

Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel komitmen organisasi adalah 1,119 dengan sig. 0,271. Hasil analisis sig. 0,271 lebih besar daripada 0,05 artinya secara individu variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel kecerdasan emosional adalah 9,270 dengan sig. 0,000. Hasil analisis sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara individual variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel kecerdasan spiritual adalah - 5,383 dengan sig. 0,000. Hasil analisis sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara individu variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3 Pembahasan

3.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi bernilai positif artinya setiap kenaikan komitmen organisasi yang dilakukan perusahaan, maka akan disertai dengan peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan setiap penurunan komitmen organisasi yang dilakukan perusahaan, maka akan disertai penurunan kinerja karyawan. Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel komitmen organisasi adalah 1,119 dengan t sig. 0,271. Hasil analisis t sig. 0,271 lebih besar daripada 0,05 artinya secara individu variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis H_1

ditolak yang artinya variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian Putra (2015: 62) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja (Zainuddin, 2009: 19). Menurut Soleha et.al (2013: 25) percaya bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterkaitan perasaan dan percayaan kepada organisasi tempat mereka berkerja. Ada dua jenis komitmen organisasi yaitu komitmen afektif dan kontinuitas.

3.3.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional bernilai positif artinya setiap kenaikan kecerdasan emosional yang dilakukan perusahaan, maka akan disertai dengan peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan setiap penurunan kecerdasan emosional yang dilakukan perusahaan, maka akan disertai penurunan kinerja karyawan. Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel kecerdasan emosional adalah 9,270 dengan t sig. 0,000. Hasil analisis t sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara individual variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan H₂ diterima.

Pada penelitian Gunu, dan Oladepo (2014: 1) kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peter Salovey dan Jack Mayer dalam Anggun (2010: 643) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual. Menurut Robbins (2010: 115), emosi adalah perasaan intens yang ditujukan bagi seseorang atau sesuatu. Emosi itu spesifik terhadap objek dengan kata lain, emosi adalah reaksi akan suatu objek sedangkan kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Menurut Goleman (2003: 78), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain,

kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan orang lain.

3.3.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual bernilai negatif artinya setiap penurunan kecerdasan spiritual yang dilakukan perusahaan, maka akan disertai dengan peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan setiap kenaikan kecerdasan spiritual yang dilakukan perusahaan meningkat, maka akan disertai dengan penurunan kinerja karyawan. Nilai t hitung dihasilkan pada variabel kecerdasan spiritual adalah $-5,383$ dengan t sig. $0,000$. Hasil analisis t sig. $0,000$ lebih kecil daripada $0,05$ artinya secara individu variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis H_3 diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kimiyayi dan Daryae (2016: 981) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Zohar dan Marshall (2001: 14) menegaskan bahwa kecerdasan spiritual adalah landasan untuk membangun IQ dan EQ. Kecerdasan spiritual lebih berkaitan dengan pencerahan jiwa. Kecerdasan Spiritual menurut Setyawan (2004) untuk tiap masing-masing dimensi adalah keyakinan untuk jujur, enggan melakukan kecurangan dan bekerja dengan benar serta melawan konvensi terhadap dimensi mutlak jujur.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh komitmen organisasi yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t sig. $0,271$ lebih besar daripada $0,05$ artinya secara individu variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis H_1 ditolak yang artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai t sig. $0,000$ lebih kecil daripada $0,05$ artinya secara individual variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hipotesis H₂ diterima yang artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Terdapat pengaruh kecerdasan spiritual yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai *t sig.* 0,000 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara individu variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis H₃ diterima yang artinya kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d. Terdapat pengaruh komitmen organisasi, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *F* hitung 36,120 dengan *F sig.* 0,000 dimana *F sig.* 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dapat diartikan secara simultan komitmen organisasi (*X*₁), kecerdasan emosional (*X*₂), kecerdasan spiritual (*X*₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (*Y*).
- e. Nilai *R square* sebesar 0,751 (75,1%) dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan model komitmen organisasi (*X*₁), kecerdasan emosional (*X*₂), kecerdasan spiritual (*X*₃) menerangkan variasi variabel kinerja karyawan (*Y*) sebesar 75,1% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar 24,9%.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis akan memberikan saran yang bermanfaat sebagai berikut:

- a. Peneliti diharapkan mengawasi pengisian kuesioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dan lebih maksimal.
- b. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode wawancara kepada responden, sehingga jawaban responden dapat dikontrol agar tidak terjadi salah persepsi dari responden terhadap instrumen penelitian yang digunakan.
- c. Bagi peneliti berikutnya diharapkan memperluas sampel serta menambah cakupan penelitian atau menambah variabel tidak terbatas hanya komitmen organisasi, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Amirul; Al Musadieq, Mochammad; dan et.al. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 47 No.2 Juni 2017, Hal 33 – 38
- Goleman, D. 2000. *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Martin, 2000. *Organizational Commitment and Organizational Culture Volume 20–Pages 1-22*
- Putra, Siswanto Wijaya. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Modernisasi, Volume 11, Nomor 1, Februari 2015, Hal. 62-77.*
- Sholiha, Milatus; Sunaryo, H. Hadi; dan Priyono, Ach. Agus. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang – Malang. *Warta Ekonomi Volume. 07 NO 17, Hal. 78 – 92*
- Simanjutak, 2011. *Keorganisasian dan Kinerja Karyawan , Volume. 01 NO 10 Hal 1-11*