

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KECERDASAN  
SPIRITUAL, DAN KECERDASAN EMOSIONAL  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(STUDY KASUS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
JEMBER)**

**Yatit Khatijah Irjayanti**

**Trias Setyowati<sup>1</sup>**

**Ira Puspita Dewi<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Jember, Jawa Timur, Indonesia.

[yatitkhatijahirjayanti@gmail.com](mailto:yatitkhatijahirjayanti@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai (studi kasus Universitas Muhammadiyah Jember). Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 222 pegawai yang terdiri dari dosen dan karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik pendekatan *proportional sampling*. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh komitmen organisasi, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa (1) komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pegawai dosen dan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai karyawan, (2) kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai baik dosen maupun karyawan, dan (3) kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai baik dosen dan karyawan.

**Kata Kunci** :Komitmen organisasi, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional

**ABSTRACT**

*The purpose of this research was to determine the influence of organizational commitment, spiritual intelligence, and emotional intelligence on employee performance (case study of Muhammadiyah Jember University). This research is a*

*descriptive empirical research with a quantitative approach. The sample of this research was 222 employees consisting of lecturers and employees. The sampling method uses probability sampling method with proportional sampling approach. Data analysis techniques using multiple linear regression to see the effect of organizational commitment, spiritual intelligence, and emotional intelligence on employee performance. The results in this research prove that (1) organizational commitment has a significant negative effect on the performance of lecturer employees and has a significant positive effect on employee employee performance, (2) spiritual intelligence has a significant positive effect on employee performance both lecturers and employees, and (3) influential emotional intelligence positively significant to the performance of employees both lecturers and employees.*

**Keywords:** *Organizational commitment, spiritual intelligence, and emotional intelligence*

## **1. PENDAHULUAN**

### **a. Latar Belakang**

Era globalisasi saat ini telah menyebar dengan sangat cepat dan berdampak pada semua institusi-institusi yang ada di Indonesia. Salah satunya institusi perguruan tinggi yang berperan dalam bidang pendidikan. Banyaknya penduduk Indonesia yang pengangguran mencapai 6,87 juta jiwa dan ini menjadi tanggungan perguruan tinggi untuk meminimalisir tingkat pengangguran yang masih belum diatasi dengan optimal. Selain itu, pemerintah juga berperan dalam memberikan sarana dan prasarana dalam aktivitas berjalannya pendidikan di negeri ini dengan memberikan apresiasi bagi perguruan tinggi sehingga mampu bersaing di kancah nasional maupun internasional. Hal ini tentu persaingan-persaingan antar perguruan tinggi menjadi tidak asing bagi masyarakat Indonesia khususnya sumber daya manusia yang ikut serta andil di dalamnya. Ketat dan cepatnya persaingan mendorong seluruh perguruan tinggi untuk terus meningkatkan kualitas lulusannya sehingga mampu memenuhi standarisasi di dunia kerja. Ini berlaku untuk semua institusi perguruan tinggi, baik perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta.

Keberhasilan perguruan tinggi tidak lepas dari kinerja pegawai dengan tujuan masing-masing terhadap tugas yang diberikan. Dalam organisasi, apabila manajemen dapat menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (performance), maka manajemen yang terdapat pada organisasi mampu mengambil berbagai langkah agar dapat meningkatkan kinerja yang sesuai dengan harapan bersama. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi menjadi tumpuan seorang pegawai tersebut setia atau tidak terhadap perguruan tinggi. Maka

meningkatkan komitmen organisasi terhadap pegawai harus dilakukan berdasarkan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perguruan tinggi.

Dalam perguruan tinggi kecerdasan spiritual memegang peranan yang tinggi dalam kesuksesan pegawai saat bekerja sehingga mencapai visi, misi, dan tujuan institusi. Kecerdasan spiritual memungkinkan seorang pegawai untuk berfikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan serta tentang memaknai kehidupan dengan melakukan kegiatan yang positif. Menurut Zohar dan Marshall (2001) kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna atau nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup seseorang dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain.

Memiliki kecerdasan spiritual (SQ) merupakan landasan bagi seorang pegawai yang diperlukan untuk menyempurnakan kecerdasan emosional (EQ) secara efektif. Sehingga akan seimbang antara kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) yang akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dalam peningkatan kerjanya. Pengendalian emosi pada individu-individu sangat penting agar dapat diakui oleh lingkungannya dengan pengarahan dalam bidang pemikiran dan perbuatannya sehingga hal ini dapat diantisipasi agar tidak menimbulkan kerugian sesama pegawai dan berdampak pada perguruan tinggi. Emosi memiliki peran untuk membangkitkan intuisi dan rasa ingin tahu, kemudian akan dapat membantu mengantisipasi masa depan yang tidak menentu dengan perencanaan-perencanaan yang sesuai pada permasalahan. Pengertian *emotional intelligence* (EQ) atau kecerdasan emosi diartikan oleh beberapa pakar antara lain menurut Goleman (1999) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam berhubungan dengan orang lain. Seseorang pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik tentu akan mampu mengontrol dirinya dan mengurangi rasa stres pada pekerjaannya. Hal ini didukung penelitian sebelumnya oleh Trihandini (2005), yang menunjukkan bahwa, kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Kemampuan seorang pegawai mengendalikan kecerdasan emosionalnya maka akan berdampak pada kinerja pegawai di institusi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, suatu perusahaan harus memiliki beberapa cara untuk menggali potensi yang ada pada diri pegawai. Menempatkannya sesuai dengan bidang masing-masing pegawai sesuai dengan kahliannya. Dengan begitu institusi akan berdiri dengan baik dan optimal karena didukung oleh pegawai yang berpengalaman. Oleh karena itu, pengelolaan pegawai menjadi faktor utama

yang diperhatikan sehingga institusi dapat mengantisipasi terjadinya penurunan kinerja. Seperti yang dijelaskan Indra (2006), kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Pemberian evaluasi terhadap pencapaian kinerja pegawai sangat penting guna meningkatkan program-program instansi secara optimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam institusi di antaranya komitmen organisasi, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional. Dimana beberapa faktor tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan institusi. Hal ini tidak terkecuali pada institusi perguruan tinggi salah satunya Universitas Muhammadiyah Jember. Bahwasannya untuk menunjang kebutuhan dan kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember, langkah yang banyak diambil adalah dengan mengoptimalkan kegiatan pendidikan dan pelatihan.

**b. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember?
2. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember?

**c. Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.

**d. Kegunaan**

Menambah wawasan dalam bidang penelitian serta sebagai sarana penerapan ilmu yang telah ditempuh selama pendidikan di fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Jember. Serta sebagai informasi tambahan dan sebagai rujukan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

**2. METODE PENELITIAN**

**a. Jenis data**

Ada dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Berikut penjelasannya: Sumber data primer adalah data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak pertama yang

yang memiliki suatu data yang menunjukkan keaslian informasi yang terkandung di dalam data tersebut (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:51). Perolehan data secara langsung ini dapat melalui teknik wawancara dengan narasumber terkait ataupun melalui observasi. Sumber data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa informasi yang diperoleh secara langsung dari narasumber melalui wawancara dan observasi nonpartisipan.

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak kedua yang ikut mengetahui atau memiliki suatu data yang merupakan data yang telah diolah/diinterpretasikan dan disajikan sesuai dengan kepentingan pemegang data (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:51). Data sekunder yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi berbagai informasi berupa data tentang profil organisasi terkait serta data-data lain yang berkaitan dengan topik penelitian seperti jurnal, artikel, internet, dan studi pustaka.

#### **b. Teknik Pengumpulan Sampel**

Menurut Sugiyono (2012:91), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dimana teknik pengambilan sampel memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2017:82). Teknik ini dengan pendekatan *Proportional sampling* adalah pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian..

Jadi sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi, yaitu pegawai Universitas Muhammadiyah Jember yang berjumlah 500 pegawai terdiri dari 270 dosen dan 230 karyawan.

#### **c. Teknik Analisis Data**

Metode pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan (Tika, 2012:58). Pengumpulan data yang paling umum digunakan yaitu : observasi, wawancara dan kuesioner.

Teknik analisa data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian.

##### **a) Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat ukuran penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

##### **b) Uji Reabilitas**

Menurut Umar (dalam Sarwono, 2012:126) reliabilitas merupakan suatu derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dengan adanya reliabilitas akan menunjukkan kekonsistenan dari alat pengukuran. Semakin kecil kesalahan di dalam pengukuran akan dinyatakan reliabel.

##### **c) Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier. Ghazali mengemukakan ada beberapa penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi yaitu, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

##### **d) Analisis Regresi Linier Berganda**

Alat analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen.

e) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui peran variabel independen terhadap variabel dependen dalam persamaan regresi linier berganda secara parsial. Uji t juga dilakukan untuk menguji kebenaran koefisien regresi dan melihat apakah koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau tidak.

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan secara linier antara variabel dependen dengan variabel-variabel independen. Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

#### Hasil Analisis Regresi Berganda Terhadap Dosen

No	Variabel	Koefisien
1	Konstanta	9,981
2	Komitmen Organisasi	-0,463
3	Kecerdasan Spiritual	0,137
4	Kecerdasan Emosional	0,233

Berdasarkan Tabel diatas persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 9,981 - 0,463 X_1 + 0,137 X_2 + 0,233 X_3$$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan diatas:

- Konstanta sebesar 9,981 menunjukkan besarnya kinerja ketika komitmen organisasi, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosioanal tidak diperhatikan oleh institusi.
- Koefisien komitmen organisasi sebesar -0,463 menunjukkan apabila komitmen organisasi menurun per satuan akan dapat menurunkan kinerja sebesar -0,463 dengan kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja yang berarti komitmen organisasi yang menurun akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dosen Universitas Muhammadiyah Jember.
- Koefisien kecerdasan spiritual sebesar 0,137 menunjukkan apabila kecerdasan spiritual meningkat per satuan akan dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,137 dengan komitmen organisasi dan kecerdasan spiritual konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja yang berarti kecerdasan spiritual yang semakin baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dosen di Universitas Muhammadiyah Jember.

- d. Koefisien kecerdasan emosional sebesar 0,233 menunjukkan apabila lingkungan kerja meningkat per satuan akan dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,233 dengan komitmen organisasi dan kecerdasan spiritual konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja yang berarti kecerdasan emosional yang semakin baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dosen di Universitas Muhammadiyah Jember.

### Hasil Analisis Regresi Berganda Terhadap Karyawan

No	Variabel	Koefisien
1	Konstanta	2,542
2	Komitmen Organisasi	0,275
3	Kecerdasan Spiritual	0,127
4	Kecerdasan Emosional	0,179

Berdasarkan Tabel diatas persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,542 + 0,275 X_1 + 0,127 X_2 + 0,179 X_3$$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan diatas:

- Konstanta sebesar 2,542 menunjukkan besarnya kinerja ketika komitmen organisasi, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional tidak diperhatikan oleh institusi.
- Koefisien komitmen organisasi sebesar 0,275 menunjukkan apabila komitmen organisasi meningkat per satuan akan dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,275 dengan kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja yang berarti komitmen organisasi yang semakin baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
- Koefisien kecerdasan spiritual sebesar 0,127 menunjukkan apabila kecerdasan spiritual meningkat per satuan akan dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,127 dengan komitmen organisasi dan kecerdasan spiritual konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja yang berarti kecerdasan spiritual yang semakin baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.

- d. Koefisien kecerdasan emosional sebesar 0,179 menunjukkan apabila lingkungan kerja meningkat per satuan akan dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,179 dengan komitmen organisasi dan kecerdasan spiritual konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja yang berarti kecerdasan emosional yang semakin baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.

### Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik  $t_{hitung}$  dengan nilai statistik  $t_{tabel}$  dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

**Hasil Analisis Uji t pada Dosen**

Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,005	0,05	-2,091	1,9806	Signifikan
Kecerdasan Spiritual	0,029	0,05	2,206	1,9806	Signifikan
Kecerdasan Emosional	0,000	0,05	3,668	1,9806	Signifikan

Dari tabel diatas diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- Hasil uji komitmen organisasi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,005 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} -2,091 > t_{tabel} 1,9806$  yang berarti hipotesis komitmen organisasi berpengaruh signifikan tetapi negatif terhadap kinerja pegawai dosen Universitas Muhammadiyah Jember. Yang berarti bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- Hasil uji Keerdasan spiritual mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,029 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} 2,206 > t_{tabel} 1,9806$  yang berarti hipotesis Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dosen Universitas Muhammadiyah Jember. Yang berarti bahwa  $H_2$  diterima.
- Hasil uji kecerdasan emosional mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} 3,668 > t_{tabel} 1,9806$  yang berarti hipotesis



kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dosen Universitas Muhammadiyah Jember. Yang berarti bahwa H3 diterima.

#### Hasil Analisis Uji t pada Karyawan

Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,004	0,05	2,931	1,9844	Signifikan
Kecerdasan Spiritual	0,011	0,05	2,600	1,9844	Signifikan
Kecerdasan Emosional	0,002	0,05	3,159	1,9844	Signifikan

Dari tabel diatas diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- Hasil uji komitmen organisasi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,004 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} 2,931 > t_{tabel} 1,9844$  yang berarti hipotesis komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Yang berarti bahwa H1 diterima.
- Hasil uji Kecerdasan spiritual mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,029 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} 2,600 > t_{tabel} 1,9844$  yang berarti hipotesis Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Yang berarti bahwa H2 diterima.
- Hasil uji kecerdasan emosional mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} 3,159 > t_{tabel} 1,9844$  yang berarti hipotesis kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Yang berarti bahwa H3 diterima.

#### Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen dapat dibuktikan melalui hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-2,091 < t_{tabel}$  sebesar 1,980 dengan taraf signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 pada responden dosen. Hasil tersebut membuktikan bahwa komitmen organisasi dosen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember, sehingga hipotesis yang diajukan ternyata ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Universitas Muhammadiyah Jember masih kurang optimal dalam menumbuhkan jiwa komitmen dosen pada institusi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Ismail (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian pada karyawan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komitmen organisasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil pengujian  $t_{hitung}$  sebesar 2,931 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,9844 dan signifikan hitung sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 pada responden karyawan yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa jika pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam bekerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Kurniawan (2013) bahwa variabel pembentuk komitmen organisasi tersebut berkaitan dengan kinerja organisasi publik. Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Angel dan Perry (1981), yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha dalam mencapai tujuan organisasi.

Jadi antara komitmen organisasi dengan kinerja memiliki pengaruh yang berbeda ketika diterapkan pada dosen dan karyawan. Sehingga hasil penelitian komitmen organisasi di Universitas Muhammadiyah Jember berpengaruh signifikan negatif pada dosen dan berpengaruh signifikan positif pada karyawan.

### **Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05 pada responden dosen yang berarti hipotesis diterima dan 0,011 lebih kecil dari 0,05 pada responden karyawan yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa jika seorang pegawai memiliki kecerdasan spiritual yang baik dalam sebuah pekerjaan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Hal ini konsisten dengan penelitian Muttaqiyathun (2010) yang menjelaskan bahwa dosen sebagai manusia yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi dapat menemukan makna terdalam dari segala sisi kehidupan. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Fabiola (2005) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Munir (2000:32) yang menunjukkan hasil bahwa seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila mereka sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. artinya seseorang tersebut dapat mengekspresikan dan menyeimbangkan antara emosi, perasaan, dan otak.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini bahwa antara kecerdasan spiritual dengan kinerja pegawai baik pada dosen dan karyawan berpengaruh signifikan positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual sangat penting bagi dosen maupun karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

## **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam penelitian diperoleh bukti empiris yang menunjukkan bahwa hipotesis telah dibuktikan dan terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 pada responden dosen yang berarti hipotesis diterima dan 0,002 lebih kecil dari 0,05 pada responden karyawan yang berarti hipotesis diterima.

Penelitian ini sejalan dengan Agustin (2001) yang berdasarkan pengalaman penelitiannya dalam memajukan perusahaan berpendapat bahwa kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Selain itu dalam penelitian Fabiola (2005) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya Patton (1998:3) mengemukakan bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja.

Maka dalam penelitian antara kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai baik dosen maupun karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional juga penting dalam menyeimbangkan dengan kecerdasan spiritual yang akan menghasilkan kinerja yang lebih maksimal.

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh komitmen organisasi, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai maka dapat disimpulkan bahwa: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian pada dosen tidak mendukung teori yang dikemukakan oleh Steers (1977) dalam Dessler, (2000) melihat pengaruh antara antecedents of commitment dengan outcomes of commitment menemukan bahwa salah satu hasil dari komitmen adalah prestasi kerja yang tinggi. Sedangkan penelitian pada karyawan mendukung teori yang dinyatakan oleh Angel dan Perry (1981), yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha dalam mencapai tujuan organisasi.

Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Munir (2000:32) yang menunjukkan hasil bahwa seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila mereka sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. selain itu juga mendukung teori Nggermanto (2002) menyatakan bahwa seorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi

adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu memaknai setiap sisi kehidupan serta mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan dan kesakitan.

Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Patton (1998:3) mengemukakan bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja. Sejalan juga dengan teori Meyer (2004:10) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

### **Saran**

Berikut saran-saran yang diberikan sehubungan dengan penelitian karyawan tetap dan karyawan tidak tetap Universitas Muhammadiyah Jember: Meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai agar memiliki keinginan untuk menetap sehingga mampu mencapai visi, misi, dan tujuan institusi. Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Menanamkan spiritualitas pada pegawai sehingga mampu dengan jujur dan terbuka dalam bekerja. Kemampuan mengelola emosi akan menghasilkan pegawai yang memiliki inisiatif yang tinggi sehingga dapat memberikan motivasi untuk diri sendiri maupun orang lain dan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan untuk kelancaran sebuah organisasi dengan memberikan reward dan tunjangan kepada dosen sehingga mampu menghasilkan kinerja pegawai yang lebih maksimal.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto.2015.*Partial Least Square (PLS) Alternatif Struktural Equation Modeling (SEM) DALAM Penelitian Bisnis*. Ed.1.Yogyakarta:ANDI
- Agustin, Ari Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi Dan. Spiritual*. Jakarta: Arga.
- Angle, H.L. and J.L. Perry, (1981). An Empirical Assessment of organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*26, pp. 1-14.
- Choriah, Anis.(2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etik Profesi Terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik Di Kota Padang Pekanbaru. Universitas Negeri Padang
- Ashmos, D. P & D. Duchon. 2000. Spirituality at Work : A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry* 8 (2): 134-145

- Cooper, R.K dan Sawaf, A.1998.*Executif EQ, Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan: Organisasi*. alih bahasa Alex TKW.Gramedia:Jakarta
- Dessler 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid I. PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Fabiola Meirnayati. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. TesisSemarang: Program PascaSarjana Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. (1999). *Working with Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi* (penerjemah Alex Tri Kantjo Widodo). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. 2000. *Working With Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- Indra, Bastian.2006.*Akutansi Sektor Publik di Indonesia*.Yogyakarta:UGM
- Ismail, Herman Sjahrudin.2018.*Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar
- Kurniawan, Muhammad.2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi , Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik*. Universitas Negeri Padang
- Nggermanto, A. 2002. *Quantum Quotient – Kecerdasan Kuantum*. Nuansa. Bandung.
- Mayer, J D. 1999. *Emotional Intelligence*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Muttaqiyatun, Ani.2010.*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen*. Universitas Ahmad Dahlan Surabaya
- Sarwono, Sarlito Wirawan.2012.*Psikologi Remaja*.Jakarta :PT. Raja Grafindo PersadaSalovey, P &
- Sugiyono.2012.*Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Bandung:Alfabeta

- Sugiyono.2017.*Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Bandung:Alfabeta
- Sukarno, Gendut dan Prasetyohardi.2004.*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan, Ventura Vol No. 3, Desember*
- Steers, R. M. dan Porter, L. W., 1977, *Motivation and Work Behavior*, Academic Press, New York.
- Patton, P. 1998. EQ (Kecerdasan Emosional) Di Tempat Kerja(Terjemahanoleh Zaini Dahlan).Jakarta: Delaprasta.
- Ramalu, S. A. S; C. C. Wei; R.C. Rose. 2011. The Effects of Cultural Intelligence on Cross-Cultural Adjustment and Job Performance amongst Expatriates in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*. 2 (9): 59-71
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*.Jakarta: Salemba Empat Hal 22.
- Robbins, S, P.1996.*Perilaku Organisasi*.Jakarta:PT. Prehallindo
- Tika, Pabundu, Moh.2012.*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*.Jakarta:Bumi Aksara
- Trihandini, F. M. 2005. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Diponegoro Semarang. <http://undip.ac.id>. Diunduh tanggal 24 November 2012.
- Zohar, D dan Marshall I. 2001. *SQ Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*, alih bahasa Rahmani A, Mizan, Bandung.