

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN  
INTELEKTUAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP  
KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI  
VARIABEL *INTERVENING*  
(Studi Kasus Pada Karyawan PDAM Kota Malang)**

**SKRIPSI**



**OLEH**

**MOCH. ARI SETIAWAN**

**NIM: 16510130**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS  
EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM  
NEGERI (UIN) MAULANA MALIK  
IBRAHIM MALANG**

**2021**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN  
INTELEKTUAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP  
KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI  
VARIABEL *INTERVENING*  
(Studi Kasus Pada Karyawan PDAM Kota Malang)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



OLEH

**MOCH. ARI SETIAWAN**

**NIM: 16510130**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS  
EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM  
NEGERI (UIN) MAULANA MALIK  
IBRAHIM MALANG**

**2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***  
**(Studi Kasus Pada Karyawan PDAM Kota Malang)**

**SKRIPSI**

O l e h

**MOCH. ARI SETIAWAN**

NIM : 16510130

Telah disetujui tanggal 09 Maret 2021

**Dosen Pembimbing,**



**Prof. Dr. H. Ach. Sani Supriyanto, S.E., M.Si.**

**NIP 19720212 200312 1 003**

Mengetahui :

**Ketua Jurusan,**



**M. Susanto, M.M., CRA**  
**NIP 19670816200312 1 001**

## LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening***  
**(Studi Kasus Pada Karyawan PDAM Kota Malang)**

### SKRIPSI

Oleh

**MOCH. ARI SETIAWAN**

NIM : 16510130

Telah Di Pertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM) Pada tanggal 21 April 2021

#### Susunan Dewan Penguji

#### Tanda Tangan

1. Ketua Penguji

**Ikhsan Maksum, M.Sc.**

NIP. 19931219 201903 1 012

: (  )

2. Sekretaris/Pembimbing

**Prof. Dr. H. Ach. Sani Supriyanto, S.E., M.Si.**

NIP. 19720212 200312 1 003

: (  )

3. Penguji Utama

**Zaim Mukaffi, M.Si.**

NIP. 19791124 200901 1 007

: (  )

Disahkan Oleh

Ketua Jurusan



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moch. Ari Setiawan  
NIM : 16510130  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN INTELEKTUAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PDAM KOTA MALANG)**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 10 Maret 2021

Hormat saya,



Moch. Ari Setiawan

16510130

## **PERSEMBAHAN**

Dengan penuh kerendahan hati dan kesadaran penulis mempersembahkan karya sederhana ini untuk kedua orang tua saya

**MOTTO**

“Malangkucecwara”

\*\*\*\*\*

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*” dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, ucapan terima kasih penulis dihaturkan kepada:

1. Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Muhammad Choirul Rozi, SS., M.Pd selaku Wali Dosen.
5. Prof. Dr. H. Ach. Sani Supriyanto, S.E., M.Si. yang juga merupakan Dosen Pembimbing yang telah membimbing saya hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
6. Para Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi di Universitas ini, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kedua Orang Tuaku yang selalu mendoakan dan keluargaku yang selalu mendukungku.



8. Untuk teman-temanku sam Surya, Alfiyan, Pito, dan teman-teman pandean fc terimakasih telah menjadi penyemangat dalam gundah, penghibur dalam sedih, dan pengingat dikala lalai dengan tugas skripsi ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen angkatan 2016 yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu-satu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 10 Maret 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	7
1.3    Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	8
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	8
1.4    Batasan Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1    Hasil Penelitian-Penelitian Terdahulu.....	9
2.2    Kajian Teori.....	29
2.2.1    Kinerja.....	29
2.2.2    Kecerdasan Emosional (EQ) .....	33
2.2.3    Kecerdasan Intelektual (IQ) .....	43
2.2.4    Kecerdasan Spiritual .....	47
2.2.5    Komitmen Organisasi Organisasional.....	57
2.3    Kerangka Konseptual .....	60
2.4    Hipotesis Penelitian .....	62
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>63</b>
3.1    Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	63
3.2    Lokasi Penelitian .....	63
3.3    Populasi dan Sampel .....	64

3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	64
3.5	Data dan Jenis Data .....	66
3.6	Teknik Pengumpulan Data .....	66
3.7	Skala Pengukuran .....	66
3.8	Definisi Operasional Variabel (DOV) .....	67
3.9	Analisis Data .....	71
3.9.1	Pengujian model pengukuran (assessment of the measurement model) .....	72
3.9.2	Pengujian model struktural (Assessment of the Structural Model) .....	74
3.9.3	Uji Mediasi atau Uji Sobel.....	75
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>77</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian. ....	77
4.1.1	Profil PDAM Kota Malang .....	77
4.1.2	Visi dan Misi PDAM Kota Malang .....	81
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden .....	82
4.3	Statistik Deskriptif Variabel .....	83
4.3.1	Kecerdasan Emosional (X1) .....	84
4.3.2	Kecerdasan Intelektual (X2) .....	84
4.3.3	Kecerdasan Spiritual (X3).....	85
4.3.4	Kinerja (Y) .....	85
4.3.5	Komitmen Organisasi (Z) .....	86
4.4	Pengujian model pengukuran ( <i>assessment of the measurement model</i> ). .....	86
4.4.1	<i>Convergent Validity</i> .....	86
4.4.2	<i>Discriminant Validity</i> .....	88
4.4.3	Reliabilitas .....	90
4.5	Pengujian model struktural ( <i>Assessment of the Structural Model</i> ) .....	91
4.6	Uji Mediasi .....	92
4.7	Pembahasan .....	94
4.7.1	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja.....	94
4.7.2	Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja.....	97
4.7.3	Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja .....	99
4.7.4	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.....	100
4.7.5	Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.....	102

4.7.6	Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.....	103
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>105</b>
5.1	Kesimpulan.....	105
5.2	Saran.....	106
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>107</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>.....</b>	<b>111</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian-Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 2.2 Keterbaruan Penelitian .....	29
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	60
Tabel 3.2 Kriteria Output PLS .....	65
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	71
Tabel 4.3 Kriteria Interpretasi Skor .....	72
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional.....	72
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kecerdasan Intelektual.....	73
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kecerdasan Spiritual .....	73
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja.....	74
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi .....	74
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Convergen .....	76
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i> Antar Variabel .....	77
Tabel 4.11 Nilai CA & CR .....	79
Tabel 4.12 Hubungan Langsung dan Tidak Langsung .....	80
Tabel 4.13 Nilai <i>R Square</i> .....	81
Tabel 4.14 Hasil Uji Mediasi .....	82

## **DAFTAR GAMBAR**

2.1 Kerangka Konseptual .....	53
-------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	100
Lampiran 2 Data Responden .....	105
Lampiran 3 Hasil Output PLS .....	124
Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian .....	125
Lampiran 5 Bukti Konsultasi .....	126

## ABSTRAK

Setiawan, Moch Ari. 2021. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*”

Pembimbing : Prof. Dr. H. Ach. Sani Supriyanto, S.E., M.Si.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Kinerja, Komitmen Organisasi

---

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu usaha untuk mencapai keberhasilan organisasi yaitu dengan membentuk perilaku individu-individu untuk meningkatkan produktifitas seperti kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kecerdasan emosional kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini menggunakan metode jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 322 karyawan PDAM Kota Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan pendekatan sampling aksidental. Sampel yang digunakan sebanyak 235 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *partial least square-structural equation modeling* (PLS-SEM).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.



## ABSTRACT

Setiawan, Moch Ari. 2021. *THESIS*. Title: “*The Influence of Emotional Quotient (EQ), Intellectual Quotient (IQ), and Spiritual Quotient (SQ) on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable*”

Advisor : Prof. Dr. H. Ach. Sani Supriyanto, S.E., M.Si.

Keywords : *Emotional Quotient (EQ), Intellectual Quotient (IQ), Spiritual Quotient (SQ), Employee Performance, Organizational Commitment*

---

*Human Resources (HR) is one of the most important things in an effort to achieve the success of organization, by shaping the behaviour of individuals to increase productivity, such as emotional quotient (EQ), intellectual quotient (IQ), spiritual quotient (SQ), and organizational commitment.*

*This research is aimed to prove the influence of emotional quotient, intellectual quotient, and spiritual quotient on employee performance with organizational commitment as intervening variable. This research uses quantitative research method. The population of this study are 322 employees of PDAM Malang City. The sampling technique uses nonprobability sampling technique with accidental sampling approach. Samples were used amounted to 235 employees. Data are collected by questionnaires and interviews. The data analysis that used in this research is partial least square-structural equation modeling (PLS-SEM).*

*The results of research indicate that emotional quotient has insignificant positive influence on employee performance. Emotional quotient has significant positive influence on organizational commitment. Intellectual quotient has insignificant positive influence on employee performance. Intellectual quotient has insignificant positive influence on organizational commitment. Spiritual quotient has insignificant positive influence on employee performance. Spiritual quotient has insignificant positive influence on organizational commitment. Organizational commitment has significant positive influence on employee performance. Emotional quotient has significant positive influence on employee performance through organizational commitment. Intellectual quotient has insignificant positive influence on employee performance through organizational commitment. Spiritual quotient has insignificant positive influence on employee performance through organizational commitment.*

## مستخلص البحث

ستيياوان، محمد أري. 2021. بحث جامعي. العنوان: "تأثير الذكاء العاطفي والفكري والروحي على الأداء بالالتزام التنظيمي كمتغير تدخلي".  
المشرف: أ. د. الحج. أحمد ساني سوفريانتو، الماجستير.  
الكلمات المفتاح: الذكاء العاطفي، والذكاء الفكري، والذكاء الروحي، والأداء، والالتزام التنظيمي

---

الموارد البشرية من أهم الأشياء في المحاولة تحقيقا على النجاح التنظيمي، أي من خلال تشكيل سلوك الأشخاص لزيادة الإنتاجية، مثل الذكاء العاطفي والفكري والروحي والالتزام التنظيمي.

تهدف هذه الدراسة لإثبات تأثير الذكاء العاطفي والفكري والروحي على الأداء بالالتزام التنظيمي كمتغير تدخلي. فاستخدمت هذه الدراسة طريقة نوع البحث الكمي. وكان عدد السكان في هذه الدراسة 322 من موظفين في شركة المياه المحلية بمنطقة مالانج. أما طريقة جمع البيانات استخدمها الباحث طريقة العينة غير الاحتمالية بمنهج معاينة تصادفية. واستخدمه الباحث 235 من موظفين. وفي جمع البيانات استخدمها بالاستبيات والمقابلات. وتحليل البيانات المستخدم في هذه الدراسة بأقل مربع جزئي - نموذج معادلة هيكلية (PLS-SEM).

أظهرت النتائج من هذه الدراسة أن الذكاء العاطفي كان له تأثير إيجابي غير معبر على الأداء. وللذكاء العاطفي تأثير إيجابي معبر على الالتزام التنظيمي. والذكاء الفكري كان له تأثير إيجابي غير معبر على الأداء. وللذكاء الفكري تأثير إيجابي غير معبر على الالتزام التنظيمي. والذكاء الروحي كان له تأثير إيجابي غير معبر على الأداء. وللذكاء الروحي تأثير إيجابي غير معبر على الالتزام التنظيمي. وللالتزام التنظيمي كان له تأثير إيجابي معبر

على الأداء. أما الذكاء العاطفي كان له تأثير إيجابي معبر على الأداء من خلال الالتزام التنظيمي. وللذكاء الفكري تأثير إيجابي وغير معبر على الأداء من خلال الالتزام التنظيمي. وللذكاء الروحي تأثير إيجابي غير معبر على الأداء من خلال الالتزام التنظيمي.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut keputusan didalam 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 (Nurhayati, 2000: 1). Sinambela (2012: 5) menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sinambela (2012:13), Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat

meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan harapan perusahaan (Habibah, 2001: 28).

Kehadiran air bersih adalah harapan bagi seluruh masyarakat Indonesia. Salah satunya bisa didapatkan melalui Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Perusahaan Daerah Air Minum dalam Peraturan Daerah No 4 Tahun 1982 adalah sebuah BUMD dengan tugas pokok dan kewajiban menjalankan pengelolaan air minum di wilayah Kota Malang yang mencakup pelayanan umum, aspek ekonomi, dan aspek sosial dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Sesuai dengan visinya Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang menjadikan perusahaannya memiliki pelayanan publik yang handal dan dinamis telah dihadapkan dengan banyak tantangan. Salah satunya adalah kinerja para karyawannya. Berikut daftar penilaian kinerja PDAM Kota Malang dari bulan Oktober sampai Desember 2019 untuk sebagian karyawan.

No	Jabatan	Oktober 2019		November 2019		Desember 2019	
		MK	NKP	MK	NKP	MK	NKP
1	Kepala Bidang Software dan Database	100%	99,80%	100%	100,00%	100%	100,00%
2	Staf Gangguan Software dan Database	45%	100,00%	80%	100,00%	80%	100,00%
3	Programer	100%	100,00%	100%	100,00%	100%	100,00%
4	Staf Gangguan Hardware dan Network	85%	93,25%	100%	100,00%	100%	96,60%
5	Staf Administrasi Sistem Informasi Manajemen	100%	100,00%	100%	100,00%	100%	100,00%
6	Staf Ahli Bidang Teknik	100%	100,00%	100%	100,00%	100%	98,00%
7	Staf Analisa dan Verifikasi Keuangan	100%	100,00%	100%	100,00%	100%	100,00%
8	Asisten Manajer Akuntansi dan Rekening	100%	100,00%	100%	99,98%	100%	99,60%
9	Staf Penerimaan dan Perpajakan	100%	100,00%	100%	100,00%	100%	100,00%
10	Staf Akuntansi Piutang	100%	100,00%	100%	100,00%	100%	100,00%
11	Staf Verifikasi Jurnal Akuntansi	100%	100,00%	100%	100,00%	100%	100,00%

12	Staf Akuntansi Penerimaan	100%	100,00%	100%	100,00%	100%	100,00%
13	Supervisor Pajak	100%	100,00%	100%	99,80%	100%	100,00%
14	Asisten Manajer Kas dan Penagihan	100%	100,00%	100%	99,60%	100%	99,64%
15	Staf Administrasi Kas	100%	100,00%	100%	100,00%	100%	100,00%
16	Staf Penagihan	100%	100,00%	100%	100,00%	90%	100,00%

Sumber: PDAM Kota Malang

Keterangan:

MK: Nilai Kehadiran

NPK: Nilai Kinerja Pegawai

Dalam tabel tersebut diketahui bahwa selama 3 bulan diakhir tahun 2019 kinerja sebagian karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang masih dalam klasifikasi kinerja yang baik. Dalam menghadirkan kinerja yang baik tentunya karyawan memiliki alasan dalam mengelola pekerjaan seperti kompensasi dan rekan kerja. Dalam hal ini kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual tidak menjadi alasan membentuk kinerja yang baik bagi karyawan PDAM Kota Malang. Komitmen organisasi yang diberikan kepada karyawan cukup menjadi faktor pembantu perkembangan bagi karyawan PDAM Kota Malang.

Kinerja organisasi dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual (Priyono, 2015:1). Goleman (2015: 45) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan dalam menggali perasaan diri dan perasaan orang lain, memotivasi diri serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Sejauh mana seseorang dapat mengenali dirinya sendiri dengan mengerti kekurangan serta kelebihan. Biasanya seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang

baik dia dapat mengambil keputusan dengan tepat dan tegas. Banyak contoh di sekitar kita yang menunjukkan bahwa orang yang memiliki kecerdasan otak dan mempunyai banyak gelar, belum tentu bisa sukses dalam dunia pekerjaan. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang dapat mengembangkan kecerdasan hati, seperti ketangguhan, inisiatif, optimisme dan kemampuan beradaptasi. Saat ini banyak orang yang berpendidikan tinggi namun karirnya terhambat atau mungkin lebih buruk lagi yaitu tersingkir akibat rendahnya kecerdasan emosional mereka. Penjelasan diatas terbukti dengan penelitian yang dilakukan (Sholiha et al., 2017), (Supriyanto & Troena, 2012), (Aditya, 2017), (Yudistiro, 2015), (Putra et.all, 2020), (Haryono & Rosady, 2017) menyatakan adanya pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja. Penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan (Khairat, 2017) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional (EQ) tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kecerdasan lain yang mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan intelektual. Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang (Robbins & Judge, 2014:57). Karyawan PDAM Kota Malang yakin bahwa kecerdasan khususnya kemampuan intelektualnya merupakan suatu alat dari wujud kemampuan mental yang penting dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Hal ini dapat dipahami karena dalam bekerja bukan hanya tindakan-tindakan untuk melaksanakan pekerjaan tetapi juga kecerdasan dalam memecahkan masalah. Penelitian yang dilakukan (Riggio dalam Fabiola, 2005) menyebutkan bahwa

kecerdasan intelektual saja tidak terlalu memadai, karena kecerdasan intelektual hanya suatu alat. Penelitian yang sama dilakukan (Aditya, 2017) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian (Suhariadi, 2000) menyebutkan bahwa intellegensi berpengaruh dalam membentuk produktivitas yang efisien pada diri seseorang. Penelitian sejalan dilakukan Mutaqien (2019), Khairat (2017) menyatakan terdapat pengaruh dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

Bentuk lain kecerdasan yang pada saat ini tengah populer adalah kecerdasan sipiritual (SQ). Pada dasarnya kecerdasan spiritual sangat bisa mengintegrasikan IQ dan EQ. Kecerdasan spiritual bisa menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap baik secara intelektual, emosional serta spiritualnya. Zohar dan Marshall (2007) mengartikan 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, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. Kecerdasan spiritual lebih berurusan dengan pencerahan jiwa. Orang yang mempunyai SQ tinggi mampu memaknai penderitaan hidup dengan memberi makna positif pada setiap peristiwa, masalah bahkan penderitaan yang dialaminya. Dengan memberi makna yang positif itu, ia mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif. Bila *spiritual quotient* (SQ) telah berkembang dengan baik, maka gambaran atau ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual (SQ) tinggi menurut Zohar dan Marshall (2007), yakni: 1)



Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif), 2) Tingkat kesadaran tinggi, 3) Kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan, 4) Kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit, 5) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi, 6) Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, 7) Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpendangan holistik), 8) Kecenderungan nyata untuk bertanya “mengapa atau bagaimana jika” untuk mencari jawaban mendasar, 9) Pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab.

Zohar dan Marshall (2001: 23) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional, dan spiritual. Hal yang sama dinyatakan oleh Mudali dalam Fabiola (2005) bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki IQ yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual (SQ). Pendapat yang diutarakan Adlin dalam Fabiola (2005) sedikit berbeda, ia mengemukakan bahwa merupakan kekeliruan menyandingkan terminology spiritual dengan kecerdasan intelektual dan emosional apalagi mengaitkan dengan kinerja. Adlin menjelaskan kecerdasan spiritual cenderung subyektif yang juga tidak terkait dengan agama.

Selain dari aspek kecerdasan, komitmen organisasi menjadi faktor penentu tingkat kinerja yang di hasilkan oleh karyawan. Dimana menurut Robbins (2003) komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Ketika seseorang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka seseorang akan bersikap loyal dengan

melakukan berbagai upaya untuk keberhasilan organisasi sehingga akan berdampak terhadap produktifitas karyawan. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Fitriastuti (2013), yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Komitmen organisasi sebagai variabel intervening antara kecerdasan EQ, IQ, dan SQ terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan Haryono & Rosady (2017) menyebutkan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh terhadap kinerja akan tetapi harus melalui komitmen organisasi.

Dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk menganalisis, membahas serta melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja?
2. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh langsung terhadap kinerja?
3. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh langsung terhadap kinerja?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi terhadap kinerja?
5. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi terhadap kinerja?

6. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi terhadap kinerja?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja
2. Mengetahui pengaruh langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja
3. Mengetahui pengaruh langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja
4. Mengetahui kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi terhadap kinerja
5. Mengetahui kecerdasan intelektual memiliki pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi terhadap kinerja
6. Mengetahui kecerdasan spiritual memiliki pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi terhadap kinerja

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti maupun orang lain. Hasil penelitian ini diharapkan mendapatkan manfaat dalam berbagai hal, antara lain:

1. Bagi peneliti

Mendapatkan ilmu tambahan terkait masalah-masalah dan kasus-kasus mengenai kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan intelektual (IQ) dan

kecerdasan spiritual (SQ) dalam hubungannya dengan kinerja yang juga melibatkan komitmen organisasi.

2. Bagi Akademisi (Jurusan manajemen)

Sebagai referensi khususnya bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti di bidang yang sama ataupun sejenis.

3. Bagi Orang Lain

Sebagai tambahan ilmu dan pengetahuan terkait dengan kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ), dan kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang melalui komitmen organisasional.

#### **1.4 Batasan Penelitian**

1. Penelitian ini hanya membahas tentang pengaruh kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ), dan kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja karyawan
2. Kinerja dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan PDAM Kota Malang
3. Pada penelitian ini yang dijadikan responden atau objek penelitian adalah karyawan PDAM Kota Malang yang beragama Islam.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Hasil Penelitian-Penelitian Terdahulu**

Beberapa hasil penelitian terdahulu tentang “pengaruh kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan intelektual (IQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening” seperti penelitian yang dilakukan (Lam & O’Higgins, 2012) dengan judul “*Enhancing employee outcomes The interrelated influences of managers’ emotional intelligence and leadership style*”. Studi ini bertujuan untuk menguji pengaruh yang saling terkait antara kecerdasan emosional manajer, gaya kepemimpinan dan hasil karyawan. Kecerdasan emosional diukur dengan menggunakan Skala Kecerdasan Emosional Wong (WEIS), dan gaya kepemimpinan, menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5x Short)*. Hasil penelitian ini berkontribusi pada wawasan terkini tentang keterkaitan pada kecerdasan emosional manajer, gaya kepemimpinan dan hasil karyawan, menunjukkan bahwa kekuatan kecerdasan emosional manajer terhadap kepuasan kerja harus diungkapkan melalui variabel mediasi ketiga, kepemimpinan transformasional.

Penelitian yang dilakukan (Sani & Maharani Ekowati, 2019) dengan judul “*Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance*”. Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh spiritualitas Islam terhadap perilaku warga organisasi dari perspektif Islam

(OCBIP), pengaruh spiritualitas Islam terhadap OCBIP dimana spiritualitas dalam bekerja dan komitmen organisasi menjadi mediator dan pengaruh OCBIP terhadap prestasi kerja. Metode analisis data yang digunakan adalah *partial least squares (PLS)*. Temuan dalam penelitian ini adalah spiritualitas Islam tidak berpengaruh langsung terhadap OCBIP, spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi dalam pengaruh spiritualitas Islam terhadap OCB IP, OCBIP berpengaruh terhadap kinerja. OCBIP yang lebih tinggi akan menghasilkan kinerja kerja yang lebih baik diterima, dan sebaliknya, OCBIP yang lebih rendah akan menghasilkan kinerja kerja yang lebih buruk.

Penelitian yang dilakukan (Hanafi, 2002) dengan judul "*Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence And Auditor's Performance*". Studi ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris mengenai pengaruh kecerdasan spiritual auditor terhadap kinerja dengan kecerdasan emosional sebagai variabel mediator. Metode yang digunakan adalah analisis jalur. Temuan dalam penelitian ini adalah Penelitian ini menunjukkan hubungan dari ketiga variabel (kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan kinerja). Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja dengan kecerdasan emosional sebagai variabel mediator.

Penelitian yang dilakukan (Aditya, 2017) dengan judul "*The Effect of Intellectual Intelligence (IQ), Emotional Intelligence (EQ), and Spiritual Intelligence (SQ) on The Performance of Regional Leaders Division II BPJS Health Commitment With Variable In Mediation*". Studi dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Intellectual Intelligence (IQ),

Emotional Intelligence (EQ), dan Spiritual Intelligence (SQ) terhadap kinerja dengan variabel komitmen sebagai mediasi. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis PLS. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kecerdasan Intelektual (IQ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, (2) Komitmen bukan merupakan variabel mediasi antara kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja kepemimpinan, (3) Kecerdasan Emosional (EQ) berpengaruh positif dan signifikan (4) Komitmen merupakan variabel mediasi sempurna antara kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja kepemimpinan, (5) Kecerdasan spiritual (SQ) tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, (6) Komitmen adalah kesempurnaan variabel mediasi antara kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja kepemimpinan, dan (7) Komitmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan (Helmiatin, 2018) dengan judul "*Importance of Intellectual, Emotional, and Spiritual Quotient in Managing Employee Performance*". Studi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kecerdasan kecerdasan (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) / (IESQ) meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis PLS. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa IESQ signifikan dalam mengelola kinerja karyawan, khususnya bagi staf akademik yang terlibat dalam pekerjaan yang rumit.

Penelitian yang dilakukan (Sholiha et al., 2017) dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang - Malang". Studi ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis

pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru secara parsial maupun simultan, menguji dan menganalisis pengaruh yang dominan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 14.0 for Windows. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang. Selain itu, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Buluawang, namun kecerdasan spiritual lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang dan kecerdasan spiritual lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan (Supriyanto & Troena, 2012) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang). Studi ini bertujuan untuk meneliti, menguji dan mengkaji pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manajer. Metode analisis data yang digunakan adalah PLS (*Partial Least Square*). Temuan dalam penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap



kinerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan (Aditya, 2017) dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt Jasa Marga Cabang Semarang)”. Studi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis lebih jauh pengaruh kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dan uji sobel dengan aplikasi SPSS. Temuan dalam penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen. Kepemimpinan transformasional juga memberikan inspirasi dan motivasi dalam diri karyawan, sehingga dapat menciptakan komitmen organisasi yang tinggi. Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen. Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Indra, 2015) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi”. Studi ini bertujuan untuk menganalisis

signifikansi pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan disiplin kinerja karyawan dengan moderasi. dengan komitmen organisasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda dan tes nilai beda mutlak. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Disiplin berpengaruh pada kinerja guru. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan (Adi, 2020) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Busana Roxy Square Mall Jember Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Sebagai Variabel Intervening”. Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian fashion Roxy Square Mall Jember dengan intervening organisasional kewarganegaraan (OCB). Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Penelitian yang dilakukan (Siswoyo dan Febri, 2017) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Temporer Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”. Studi ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kecerdasan Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Temporer Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Teknik analisis yang di gunakan adalah *Structural Equation Modelling* dengan bantuan program AMOS versi 21.0 sebagai alat analisis. Temuan dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, 2) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, 3). kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi. penelitian ini juga menghasilkan: 1) untuk meningkatkan kinerja perawat temporer maka manajemen harus lebih memperhatikan indikator ko3, 2) untuk meningkatkan kinerja perawat juga meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan (Khairat, 2017) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor”. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) pengaruh EQ terhadap kinerja auditor. 2) pengaruh iq terhadap kinerja auditor 3) pengaruh SQ terhadap kinerja auditor 4) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh

terhadap kinerja auditor, kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan (Stie & Bangsa, n.d.) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Pns Di Ruang Keperawatan Rsud Dr. Soedirman Kebumen”. Studi ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan alat SPSS *for windows*. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (2) Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (3) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, (4) Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, (5) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Penelitian yang dilakukan (Ibnu, 2019) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Umum Sakina Idaman Sleman, Yogyakarta”. Studi ini bertujuan untuk untuk : (1) Mengetahui pengaruh kecerdasan emosioanal terhadap stres kerja secara parsial (2)

Mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap stres kerja secara parsial (3)  
Mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap stres kerja secara parsial (4)  
Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, spiritual dan intelektual terhadap stres kerja secara simultan (5) Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja secara parsial (6) Mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja secara parsial (7) Mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja secara parsial (8) Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, spiritual dan intelektual terhadap kinerja secara simultan (9) Mengetahui apakah stres kerja akan berpengaruh langsung terhadap kinerja (10) Mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui stress kerja (11) Mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui stress kerja (12) Mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja melalui stress kerja. Metode analisis yang digunakan analisis jalur menggunakan SPSS. Temuan dalam penelitian ini mengemukakan bahwa (1) Terdapat pengaruh negative dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap stress kerja. (2) terdapat pengaruh negative dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap stress kerja secara parsial. (3) terdapat pengaruh negative dan signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap stress kerja secara parsial. (4) terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap stress kerja secara simultan. (5) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja secara parsial. (6) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja

secara parsial. (7) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan. (8) terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap stress kerja karyawan secara simultan. (9) terdapat pengaruh negative dan signifikan dari stress kerja terhadap kinerja. (10) terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui streskerja. (11) terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. (12) terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja.

Penelitian yang dilakukan (Devi, 2017) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT.Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar)”. Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening. Data diolah dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan program *Analysis of Moment Structural* (AMOS) *version* 20.0. temuan dalam penelitian ini adalah menunjukkan bahwa 1) Tidak ada pengaruh signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb). 2) Ada pengaruh signifikan variabel komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb); 3) Ada pengaruh signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan; 4) Ada pengaruh signifikan variabel komitmen afektif terhadap kinerja karyawan; 5) Ada pengaruh

signifikan variabel *organizational citizenship behavior* (ocb) terhadap kinerja karyawan. Komitmen afektif berpengaruh paling besar pada *organizational citizenship behavior* (ocb), karena dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai C.R (thitung) 4.176 dengan nilai probabilitas (p) sebesar  $0,000 < 0,05$  (level signifikansi 5%).

Tabel 2.1 Hasil penelitian-penelitian terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul, Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode	Hasil
1.	Lam dan O'Higgins (2012), <i>Enhancing employee outcomes The interrelated influences of managers' emotional intelligence and leadership style</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan emosional</li> <li>- Gaya kepemimpinan</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	Kecerdasan emosional diukur dengan menggunakan Skala Kecerdasan Emosional Wong (WEIS), dan gaya kepemimpinan, menggunakan Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5x Short).	Hasil penelitian ini berkontribusi pada wawasan terkini tentang keterkaitan pada kecerdasan emosional manajer, gaya kepemimpinan dan hasil karyawan, menunjukkan bahwa kekuatan kecerdasan emosional manajer terhadap kepuasan kerja harus diungkapkan melalui variabel mediasi ketiga, kepemimpinan transformasional.
2.	Sani dan Ekowati (2019), <i>Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spiritualitas islam</li> <li>- Komitmen organisasi</li> <li>- OCB</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	<i>The data analysis technique was partial least squares (PLS).</i>	Spiritualitas Islam tidak berpengaruh langsung terhadap OCBIP, Spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi dalam pengaruh spiritualitas Islam terhadap OCB IP, OCBIP berpengaruh terhadap kinerja. OCBIP yang lebih tinggi akan menghasilkan kinerja kerja yang lebih baik diterima, dan sebaliknya, OCBIP yang lebih rendah akan menghasilkan kinerja kerja yang lebih buruk.



	<i>employee performance</i>			
3.	Hanafi (2002), <i>Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence And Auditor's Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan Spiritual</li> <li>- Kecerdasan emosional</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	Analisis path	Penelitian ini menunjukkan hubungan dari ketiga variabel (kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan kinerja). Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja dengan kecerdasan emosional sebagai variabel mediator.
4.	Pambudi., etc (2017), <i>The Effect of Intellectual Intelligence (IQ), Emotional Intelligence (EQ), and Spiritual Intelligence (SQ) on The Performance of Regional Leaders Division II BPJS Health Commitment With Variable In Mediation</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan intelektual</li> <li>- Kecerdasan emosional</li> <li>- Kecerdasan spiritual</li> <li>- Kinerja pimpinan</li> <li>- Komitmen</li> </ul>	Analisis deskriptif dan analisis PLS	Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) Kecerdasan Intelektual (IQ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, (2) Komitmen bukan merupakan variabel mediasi antara kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja kepemimpinan, (3) Kecerdasan Emosional (EQ) berpengaruh positif dan signifikan (4) Komitmen merupakan variabel mediasi sempurna antara kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja kepemimpinan, (5) Kecerdasan spiritual (SQ) tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, (6) Komitmen adalah kesempurnaan variabel mediasi antara kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja kepemimpinan, dan (7) Komitmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
5.	Helmiatin (2018), <i>Importance of Intellectual,</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan intelektual</li> <li>- Kecerdasan emosional</li> </ul>	Analisis PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa IESQ signifikan dalam mengelola kinerja karyawan,

	<i>Emotional, and Spiritual Quotient in Managing Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan spiritual</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>		<p>khususnya bagi staf akademik yang terlibat dalam pekerjaan yang rumit.</p>
6.	Sholiha., etc (2017), Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang - Malang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan emosional</li> <li>- Kecerdasan spiritual</li> <li>- Kinerja guru</li> </ul>	Analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 14.0 for Windows.	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang. Selain itu, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Buluawang, namun kecerdasan spiritual lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang dan kecerdasan spiritual lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja guru.</p>
7.	Supriyanto dan Troena (2012), Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional,	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan emosional</li> <li>- Kecerdasan spiritual</li> <li>- Kepemimpinan transformasional</li> <li>- Kepuasan kerja</li> <li>- Kinerja karyawan</li> </ul>	Teknis analisis data menggunakan PLS ( <i>Partial Least Square</i> ).	<p>Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan</p>

	Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)			terhadap kepuasan kerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
8.	Aditya (2017), Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt Jasa Marga Cabang Semarang)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan emosional</li> <li>- Lingkungan kerja</li> <li>- Disiplin kerja</li> <li>- Kinerja guru</li> <li>- Komitmen organisasi</li> </ul>	Teknik pengujian data dalam penelitian ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, analisis jalur, dan uji Sobel untuk menguji pengaruh mediasi dengan aplikasi SPSS.	Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen. Kepemimpinan transformasional juga memberikan inspirasi dan motivasi dalam diri karyawan, sehingga dapat menciptakan komitmen organisasi yang tinggi. Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen. Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
9.	Yudistiro (2015), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan emosional</li> <li>- Lingkungan kerja</li> <li>- Disiplin kerja</li> <li>- Kinerja guru</li> <li>- Komitmen organisasi</li> </ul>	Teknik analisis data menggunakan regresi berganda dan tes nilai beda mutlak.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Disiplin berpengaruh pada kinerja guru. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap

	Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi			kinerja guru. Komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja guru.
10.	Putra., etc (2020), Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Busana Roxy Square Mall Jember Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Ocb) Sebagai Variabel Intervening	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan emosional</li> <li>- Komitmen organisasional</li> <li>- Kinerja karyawan</li> <li>- OCB</li> </ul>	Model penelitian diuji dengan menggunakan analisis jalur.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). Kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).
11.	Haryono dan Rosady (2017), Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Spiritual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan emosional</li> <li>- Kecerdasan spiritual</li> <li>- Kinerja perawat</li> <li>- Komitmen organisasi</li> </ul>	Teknik analisis yang digunakan adalah <i>Structural Equation Modelling</i> dengan bantuan program AMOS	Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: 1) Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi, 2) Komitmen Organisasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Perawat,

	Terhadap Kinerja Perawat Temporer Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening		versi 21.0 sebagai alat analisis	3). Kecerdasan Emosi berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Perawat melalui komitmen organisasi. Penelitian ini juga menghasilkan: 1) Untuk meningkatkan kinerja perawat temporer maka manajemen harus lebih memperhatikan indikator KO3, 2) Untuk meningkatkan kinerja perawat juga meningkatkan KE1.
12.	Khairat (2017), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Organisasi Terhadap Kinerja Auditor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan emosional</li> <li>- Kecerdasan intelektual</li> <li>- Kecerdasan spiritual</li> <li>- Komitmen organisasi</li> <li>- Kinerja auditor</li> </ul>	Regresi linier berganda	1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. 2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. 3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kecerdasan Spitual berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. 4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor
13.	Chritanti (2017), Pengaruh	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan emosional</li> <li>- Kecerdasan spiritual</li> </ul>	Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan

	<p>Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Pns Di Ruang Keperawatan Rsud Dr. Soedirman Kebumen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja Perawat</li> <li>- Komitmen organisasi</li> </ul>	<p>reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah <i>SPSS for Windows</i> versi 23.0.</p>	<p>signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (2) Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (3) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, (4) Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, (5) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.</p>
14.	<p>Mutaqien (2019), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan emosional</li> <li>- Kecerdasan spiritual</li> <li>- Kecerdasan intelektual</li> <li>- Kinerja karyawan</li> <li>- Stres kerja</li> </ul>	<p><i>Path Analisis</i> (analisis jalur) menggunakan program spss 20.0</p>	<p>Penelitian ini mengemukakan bahwa (1) Terdapat pengaruh negative dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap stress kerja. (2) terdapat pengaruh negative dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap stress kerja secara parsial. (3) terdapat pengaruh negative dan signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap stress kerja secara parsial. (4) terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap stress kerja secara simultan. (5) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja secara parsial. (6) terdapat pengaruh positif dan</p>

	Umum Sakina Idaman Sleman, Yogyakarta			signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja secara parsial. (7) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan. (8) terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap stress kerja karyawan secara simultan. (9) terdapat pengaruh negative dan signifikan dari stress kerja terhadap kinerja. (10) terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui streskerja. (11) terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. (12) terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja.
15.	Anggraini (2017), Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan emosional</li> <li>- Komitmen afektif</li> <li>- Kinerja karyawan</li> <li>- OCB</li> </ul>	Data diolah dengan menggunakan <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) dengan bantuan program <i>Analysis of Moment Structural</i> (AMOS) version 20.0.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Tidak ada pengaruh signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (ocb); 2) Ada pengaruh signifikan variabel komitmen afektif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (ocb); 3) Ada pengaruh signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan; 4) Ada pengaruh signifikan variabel komitmen afektif terhadap kinerja karyawan; 5) Ada pengaruh signifikan variabel <i>organizational citizenship behavior</i> (ocb) terhadap kinerja karyawan.

(Ocb) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt.Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar)			Komitmen afektif berpengaruh paling besar pada <i>organizational citizenship behavior</i> (ocb), karena dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai C.R (thitung) 4.176 dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0,000 < 0,05$ (level signifikansi 5%).
---	--	--	---



**Tabel 2.2**  
**Persamaan dan Perbedaan/ Keterbaruan Penelitian**

<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan/keterbaruan</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif</li> <li>2. Penelitian ini menggunakan variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, kinerja, dan komitmen organisasi</li> <li>3. Menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel intervening</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian ini terdapat kajian islam yang menghubungkan anatara teori dengan Al-Qur' an dan hadits yang tidak dimuat dipenelitian sebelumnya.</li> <li>2. Penelitian ini menggunakan objek PDAM Kota Malang yang berjumlah 235 orang lebih yang belum pernah diteliti pada penelitian sebelumnya</li> <li>3. Penelitian ini menggunakan lima variabel sekaligus yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel <i>intervening</i>.</li> <li>4. Analisis data pada penelitian ini menggunakan <i>partial least square-structural equation modeling (PLS-SEM)</i></li> </ol>

Sumber: Data diolah, 2020

## 2.2 Kajian Teori

### 2.2.1 Kinerja

#### 2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Banyak para ahli memiliki pendapat tentang pengertian kinerja. Rivai (2004:309) mengemukakan bahwa kinerja adalah sesuatu hal dan perilaku yang ada pada diri seseorang sebagai prestasi yang dihasilkan dari orang tersebut dalam menjalankan perannya pada perusahaan. Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah sebuah hasil dari kerja yang bisa diukur melalui kualitas dan kuantitas yang dihasilkannya atas tugas dan tanggungjawab dari pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2001:134) kinerja atau prestasi kerja merupakan suatu output yang telah dicapai seseorang dalam menyelesaikan sebuah tugas-tugas yang telah diberikannya yang

didasarkan pada sebuah kecakapan, pengalaman, kesungguhan dalam mengerjakannya, dan ketepatan waktu yang ada. Berdasarkan pengertian tersebut bisa disimpulkan kinerja karyawan merupakan sebuah output atau hasil akhir yang telah dicapai oleh seseorang karyawan yang dapat dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas apa yang dihasilkannya tersebut.

#### **2.2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Mangkunegara (2017:67) mengemukakan ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain adalah:

1. Faktor kemampuan

Kemampuan yang dimiliki setiap manusia tentunya berbeda, bisa diakibatkan dari beberapa hal mulai dari kemampuan knowledge dan skill, kemampuan potensi (IQ), dan perbedaan pendidikan. Seseorang yang memiliki kemampuan diatas rata-rata atau sesuai dengan apa yang dibutuhkan akan memudahkan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sehingga perlu sebuah penyesuaian dalam penempatannya.

2. Motivasi

Attitude yang dimiliki seseorang dapat membentuk motivasi dalam dirinya. Motivasi adalah sebuah dorongan untuk melakukan sebuah tindakan yang terarah sesuai tujuan organisasi. McClelland (1987) dalam Mangkunegara (2017:68) mengemukakan bahwa ada sebuah hubungan positif antara motif berprestasi (dorongan untuk selalu melakukan sebuah tindakan yang dirasa terbaik dalam dirinya) dengan pencapaian kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk mampu mencapai sebuah kinerja yang maksimal maka harus

ditumbuhkan suatu motif yang berprestasi. Hal tersebut sesuai Davis (1964:484) dalam Mangkunegara (2017:68) yang menyatakan bahwa ada 3 macam faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu Human performance, motivation dan ability.

### **2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Dalam mengukur sejauh mana kinerja karyawan terdapat beberapa indikator yang telah digunakannya, menurut Mathis dan Jackson (2002:329). indikator tersebut antara lain adalah:

1. Quality of output

Hasil dari apa yang dikerjakan oleh karyawan ini akan menjadikan sebuah kualitas dalam kinerja mereka, baik berupa kesempurnaan, keterampilan maupun kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

2. Quantity of output

Kuantitas adalah sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas tugas yang telah dibebarkannya.

3. Timeliness

Seberapa lama waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, dapat dilihat dari hasil output yang ada dengan ketersediaan waktu yang ada.

4. Presence at work

Tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja.

#### 2.2.1.4 Kinerja Karyawan Dalam Islam

Dalam ajaran Islam telah dianjurkan untuk bekerja, bukan hanya karena kebutuhan melainkan sebuah ibadah dan kewajiban. Setiap muslim berhak bekerja sesuai dengan kemampuan dan bakatnya, sehingga Islam akan mencela orang yang berbadan sehat dan mampu tetapi dengannya tidak bekerja keras. Dalam Islam muslim harus memanfaatkan karunia dan nikmat berupa kemampuan diri dan kekuatan untuk kehidupan dunia dan akhirat, karena tingginya etos kerja adalah cerminan dari seseorang muslim (Diana, 2008:210). Allah SWT berfirman (QS At-Taubah, 105).

وَقُلْ أَعْمَلُوا ۖ فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ

بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Firman Allah SWT, (QS Saba:13)

يَعْمَلُونَ لَهُ مَا يَشَاءُونَ مِنْ مَّحْرِبٍ وَتَثِيلٍ ۖ وَجَفَانٍ كَالْجَوَابِ وَقُدُورٍ رَاسِيَتٍ ۖ أَعْمَلُوا ۖ إِنَّا لَدَاوُدَ

شُكْرًا ۖ وَقَلِيلٌ مِّنْ عِبَادِيَ الشَّاكِرِينَ

*Artinya: Para jin itu membuat untuk Sulaiman apa yang dikehendakinya dari gedung-gedung yang tinggi dan patung-patung dan piring-piring yang (besarnya) seperti kolam dan periuk yang tetap (berada di atas tungku). Bekerjalah hai keluarga Daud untuk bersyukur (kepada Allah). Dan sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang berterima kasih.*

Dengan adanya sebuah aktivitas bekerja atau amal dalam perspektif islam merupakan wujud syukur atas nikmat Allah SWT (Hidayat dan Wijaya, 2017:269).

Agama Islam telah menuntut kita untuk bekerja dan mencela umat manusia yang tidak bekerja, dengan usaha kita tingkat keseriusan kita dalam bekerja tentunya akan membuahkan hasil yang setara. Orang yang memposisikan pekerjaan dengan konteks dan tujuan dunia akirat mampu menumbuhkan rezeki serta keberkahan, dengan melakukan pekerjaannya dengan baik, tidak menyimpang aturan agama dan melakukannya sesuai dengan sunnah-sunnah Nabi SAW.

## **2.2.2 Kecerdasan Emosional (EQ)**

### **2.2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional (EQ)**

Kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk – petunjuk dan informasi emosional (Robbins dan Judge, 2014: 335). Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi pribadinya sehingga tahu kelebihan dan kekurangannya, Kemampuan seseorang untuk mengelola emosi tersebut, kemampuan seseorang untuk memotivasi dan memberikan dorongan untuk maju kepada diri sendiri, kemampuan seseorang untuk mengenal emosi dan kepribadian orang lain, kemampuan seseorang untuk membina hubungan dengan pihak lain secara baik. Jika kita memang mampu memahami dan melaksanakan kelima

wilayah utama kecerdasan emosi tersebut, maka semua perjalanan bisnis atau karier apapun yang kita lakukan akan lebih berpeluang berjalan mulus (Goleman, 2015:7).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memonitor perasaan sendiri dan orang lain, keyakinan, keadaan diri dan menggunakan informasi yang diperoleh untuk memandu pemikiran dan tindakan baik diri sendiri maupun orang lain (Sholiha et.al, 2014:3). Kecerdasan emosional adalah salah satu kepribadian yang penting bagi keberhasilan individu terutama dalam bisnis berbasis layanan.

Berdasarkan beberapa definisi yang sudah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan serta mengelola emosi yang berawal dari mengendalikan emosi pada diri sendiri dan ketika berhadapan dengan orang lain, dan menggunakannya secara efektif untuk memotivasi diri dan bertahan pada tekanan, serta mengendalikan diri untuk mencapai hubungan yang produktif (Sholiha et.al, 2014:3).

#### **2.2.2.2 Indikator Kecerdasan Emosional (EQ)**

Terdapat beberapa indikator kecerdasan emosional menurut Goleman (2015: 8). indikator tersebut antara lain adalah:

1. *Self Awareness* (kesadaran diri)

Kesadaran diri merupakan kemampuan untuk mengenali emosi pada waktu emosi itu terjadi. Kesadaran diri berarti waspada terhadap suasana hati atau pikiran tentang suasana hati atau tidak hanyut dalam emosi. Orang yang dapat mengenali emosi atau kesadaran diri terhadap emosi, tidak buta terhadap emosinya sendiri, termasuk dapat memberikan label setiap emosi yang dirasakan secara tepat.

Mengenali emosi atau kesadaran emosi ini merupakan dasar kecerdasan emosi (Goleman, 2015:8).

Emosi seseorang dapat mengganggu pikiran, emosi merupakan tamu yang tak diundang dalam kehidupan kita, namun emosi memberi informasi yang bila diabaikan akan mengakibatkan masalah-masalah serius. Jika kita menyadari keberadaan emosi ini, maka kita akan memperlakukan emosi ini dengan rasional. Orang yang mempunyai kesadaran diri menyadari apa yang sedang dipikirkan dan apa yang akan dirasakan saat ini. Kesadaran diri terhadap emosi merupakan inti kecerdasan emosional. Apabila kita ingin mengembangkan kecerdasan emosional, kita harus memulai dengan meningkatkan kesadaran diri. Kompetensi kesadaran diri sebagai berikut:

- a. Mengetahui emosi yang sedang mereka rasakan, dapat mengetahui alasan timbulnya emosi-emosi tersebut.
- b. Menyadari rantai emosi dengan tindakan (hubungan antara perasaan-perasaannya dan apa yang sedang dipikirkan, dikatakan dan dilakukan)
- c. Mengenali bagaimana perasaan-perasaan itu mempengaruhi kinerja, kualitas pengalaman di tempat kerja dan dalam hubungan mereka.
- d. Memiliki kesadaran penuntun terhadap nilai-nilai dan tujuan.

Dalam pengertian Islam, dimensi kesadaran diri sesungguhnya dikenal sebagai proses *muraqabah* dan *muhasabah*. *Muraqabah* adalah suatu proses dalam diri manusia saat mengawasi amal perbuatannya dengan mata yang tajam (Stephani Raihana, 2017)

Hal ini didasarkan pada Q.S. An-Nisaa (4): 1 yang berbunyi :  
 “*Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu.*” Rasulullah bersabda bahwa hendaknya umat muslim senantiasa mengawasi amal perbuatan diri sebagaimana hadits Abu Nu’aim berikut: “*Beribadahlah kepada Allah seolah-olah engkau melihat-Nya, sekalipun kamu tidak melihat-Nya tetapi Dia melihatmu.*”

Proses kesadaran diri yang kedua adalah *muhasabah*. *Muhasabah* adalah menilai dan menimbang kebaikan serta keburukan yang telah diperbuat oleh diri. Hal ini menjadi ladang koreksi diri untuk memperbaiki amal ibadah di masa depan. (Ghazali, 2008). Koreksi diri ini didasarkan pada ayat berikut ini: “*Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.*” (Q.S. Al-Hasyr (59): 18).

Al Hasan bin Ali ra pernah berkata: “*Orang mukmin selalu mengevaluasi dirinya, ia menghisabnya karena Allah. Hisab akan menjadi ringan bagi orang-orang yang telah menghisab diri mereka di dunia dan akan menjadi berat pada hari kiamat bagi orang-orang yang mengambil perkara ini tanpa muhasabah.*” (Hawwa, 1998) Proses *muraqabah* dan *muhasabah* merupakan bagian penting dalam hidup seorang muslim. Dengan alat inilah, seseorang mengetahui sejauhmana kebaikan dan keburukan yang telah ia perbuat, batas kemampuan dirinya dan menjadi tolok ukur diri dalam menentukan rekonstruksi amal ibadahnya di masa didepan.



## 2. *Self Regulation* (pengendalian diri)

Seseorang yang dapat mengatur diri mereka dapat mengelola dan mengekspresikan emosi yang ditandai dengan (Goleman, 2015:131):

- a. Dapat menangani emosi, sehingga emosi dapat diekspresikan dengan tepat.
- b. Mempunyai toleransi terhadap frustrasi.
- c. Menangani ketegangan jiwa dengan lebih baik.

Dalam pengendalian diri seseorang perlu memiliki berbagai keterampilan sebagai berikut:

- a. Mengetahui perbedaan antara diri sendiri dan orang lain.
- b. Menempatkan sikap yang menerima. Beberapa penghalangnya adalah memiliki perasaan tertentu pada orang lain, menggunakan kata-kata yang tidak mendukung atau meremehkan.
- c. Mengirimkan pesan melalui suara, misalnya volume suara, kecepatan berbicara, aksen atau logat yang sesuai, ada waktu diam sejenak.
- d. Menggunakan kalimat pembuka, misalnya bagaimana kabarmu, sepertinya ada sesuatu yang anda pikirkan.
- e. Mengembalikan kembali apa yang dibicarakan lawan bicara.
- f. Merefleksikan perasaan dan alasan lawan bicara.
- g. Menghindari hal-hal yang tidak diterima orang lain.

Dalam Islam, kemampuan mengendalikan emosi dan menahan diri disebut *sabar*. Orang yang paling sabar adalah orang yang paling tinggi dalam kecerdasan emosionalnya. Ia biasanya tabah dalam menghadapi kesulitan. Ketika belajar orang

ini tekun. Ia berhasil mengatasi berbagai gangguan dan tidak memperturukkan emosinya. Ia dapat mengendalikan emosinya.

Kemampuan bersikap tenang dan memiliki kejernihan emosi berkaitan dengan kemampuan mereka meregulasikan emosi. Ibadah yang dilakukan oleh para *hafidz* untuk mengendalikan emosi yang dirasakan sehingga memperoleh kembali ketenangan, diantaranya adalah membaca Al-Qur'an, mengingat Allah (*dzikir*) dan shalat. Ketika manusia merasakan gejolak emosi di dalam dirinya, Al-Qur'an menganjurkan manusia untuk mengendalikan emosi yang dirasakan. Sesungguhnya mengontrol diri dengan mengingat Allah. Hal ini sesuai dengan Q. S. Ar-Rad (13): 28 yang berbunyi : *“Orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram”*

### 3. *Self Motivation* (motivasi diri)

Menata emosi merupakan hal yang sangat erat kaitannya dengan motivasi diri untuk berkreasi. Orang yang mampu mengendalikan emosi merupakan landasan keberhasilan dalam segala bidang. Orang yang mempunyai motivasi diri cenderung lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan. Ciri-ciri orang yang mempunyai motivasi diri serta dapat memanfaatkan emosi secara produktif adalah sebagai berikut (Goleman, 2015:131):

- a. Ketekunan dalam usaha mencapai tujuan
- b. Kemampuan untuk menguasai diri
- c. Bertanggung jawab

- d. Dapat membuat rencana-rencana inovatif-kreatif ke depan dan mampu menyesuaikan diri, mampu menunda pemenuhan kebutuhan sesaat untuk tujuan yang lebih besar, lebih agung dan lebih menguntungkan.

Menurut Dr. Baharuddin (2004), ibadah merupakan motivasi utama manusia dalam berperilaku. Hal ini dikarenakan sesungguhnya manusia tidak lain diciptakan untuk menyembah Tuhannya. Al-Qur'an memerintahkan kepada umat manusia untuk terus termotivasi untuk melakukan aktivitas kebaikan. Manusia harus memotivasi diri untuk melakukan kebaikan dengan tetap meniatkan perbuatannya karena Allah semata. Hal ini sesuai dengan wahyu Allah dalam Q. S. Al-Maidah (5): 48 yang menyatakan: *“Maka berlomba-lombalah dalam berbuat kebajikan. Hanya kepada Allah-lah kembali semuanya...”*

#### 4. *Empathy* (empati)

Empati adalah merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu. Ciri-ciri orang yang memiliki empati adalah sebagai berikut: (Goleman,2015:230)

- a. Mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan kebutuhan orang lain.
- b. Mampu menerima sudut pandang atau pendapat orang lain.
- c. Peka terhadap perasaan orang lain.
- d. Mampu mendengarkan orang lain.

Dalam pandangan Islam, Allah SWT menganjurkan pada kaum beriman untuk saling menyebarkan kasih sayang dan saling menghibur dikala duka dengan pesan

sabar. Hal ini sesuai dengan ayat dibawah ini: “*Dan dia termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar dan saling berpesan untuk berkasih sayang.*” (Q.S. Al-Balad (90): 17) “*Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal shaleh, kelak Allah Yang Maha Pemurah akan menanamkan dalam (hati) mereka rasa kasih sayang.*” (Q.S. Maryam (19): 96) Dalam berkasih sayang, Rasulullah juga menganjurkan kepada kaum muslimin untuk merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain layaknya mereka dalam satu tubuh.

Berikut ini hadits yang diriwayatkan Muslim dan Ahmad yang menyatakan hal tersebut (Hasan, 2006): “Perumpamaan orang-orang mukmin dalam hal saling rasa cinta dan kasih sayang mereka adalah seperti satu tubuh yang apabila ada salah satu anggotanya yang mengeluh sakit, maka anggota-anggota tubuh lainnya ikut merasa sakit.” Anjuran diatas sesungguhnya merupakan nasihat kepada manusia untuk berempati saat berhubungan dengan orang lain. Selain itu banyak ayat dalam Al-Qur’an yang memerintahkan diri manusia untuk saling mengenal dan menjaga silaturahmi. “Dan (peliharalah) hubungan silaturahmi. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu” (Q.S. An-Nisaa’ (4): 1)

##### 5. *Social skill* (keterampilan sosial)

Orang yang mampu melakukan hubungan sosial merupakan orang yang cerdas emosi. Orang yang cerdas emosi akan mampu menjalin hubungan dengan orang lain, mereka dapat menikmati persahabatan dengan tulus. Ketulusan memerlukan kesadaran diri dan ungkapan emosional sehingga pada saat berbicara dengan seseorang, kita dapat mengungkapkan perasaan-perasaan secara terbuka termasuk

gangguan apapun yang merintangikan kemampuan seseorang untuk mengungkapkan perasaan secara terbuka (Goleman, 2015:231).

Sesungguhnya Islam merupakan agama yang menekankan pentingnya kehidupan sosial. Pada dasarnya ajaran Islam mengajarkan manusia untuk melakukan segala sesuatu demi kesejahteraan bersama, bukan pribadi semata. Islam menjunjung tinggi tolong menolong, saling menasihati tentang hak dan kesabaran, kesetiakawanan, kesamaan derajat (egaliter), tenggang rasa dan kebersamaan. Banyak sekali ayat-ayat dalam Al-Qur'an yang menganjurkan untuk menjaga hubungan sosial dengan baik, salah satunya dengan membangun kekompakan dan kerjasama dalam kebaikan didalamnya. *“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa.”* (Q.S. Al-Maa'idah (5): 2) *“Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai.”* (Q.S. Ali-Imran (3): 103) *“Orang mukmin bagi mukmin yang lain seperti bangunan, sebagian menguatkan sebagian yang lain.”* (HR. Bukhari dan Muslim)

### **2.2.2.3 Kecerdasan Emosional Dalam Pandangan Islam**

Konsep kecerdasan emosional turut akan membicarakan akan arti penting penguasaan diri dan bagaimana sikap dan reaksi dalam berinteraksi dengan lingkungannya sesuai dengan tujuan pendidikan Islam yang mengupayakan perwujudan manusia yang *kaffah*. Islam adalah agama yang mengemban misi *rahmatan lil alamin*, yaitu tercapainya kerajaan dunia yang makmur, dinamis, harmonis dan lestari sehingga seluruh penghuninya merasa aman dan nyaman

(Fadjar, 2003). Emosi dalam Islam telah banyak diuraikan dalam al-Qur'an, sebagaimana emosi takut yang terurai dalam Qs. Al Qashas, 28: 21

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

*Artinya: Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.*

Sesungguhnya orang-orang mukmin yang mantap imannya serta dihimpun oleh keimanan, kendati tidak seketurunan adalah bagaikan bersaudara seketurunan, dengan demikian mereka memiliki keterikatan bersama dalam iman dan juga keterikatan bagaikan seketurunan; karena itu wahai orang-orang beriman yang tidak terlibat langsung dalam pertikaian antar kelompok-kelompok damaikanlah walau pertikaian itu hanya terjadi antara kedua saudara kamu apalagi jika jumlah yang bertikai lebih dari dua orang dan bertakwalah kepada Allah yakni jagalah diri kamu agar tidak ditimpa bencana, baik akibat pertikaian itu maupun selainnya supaya kamu mendapat rahmat antara lain rahmat persatuan dan kesatuan.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَجُلًا قَالَ لِلنَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَوْصِنِي قَالَ لَا

تَغْضَبُ فَرَدَّدَ مَرَارًا قَالَ لَا تَغْضَبُ

*Dari Abu Hurairah radhiyallahu 'anhu berkata, seorang lelaki berkata kepada Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam, "Berilah aku wasiat." Beliau menjawab, "Janganlah engkau marah." Lelaki itu mengulang-ulang permintaannya, (namun) Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam (selalu) menjawab, "Janganlah engkau marah." (HR. Bukhari, no. 6116).*

Maksud “*jangan marah*” ada dua makna:

1. Menahan diri ketika ada sebab yang membuat kita marah, sampai kita tidak marah.
2. Jangan sampai melakukan kelanjutan dari marah. Jika ada yang mau marah hingga mau mentalak istrinya, maka kita katakan, “*Bersabarlah, tahanlah diri terlebih dahulu.*”

### **2.2.3 Kecerdasan Intelektual (IQ)**

#### **2.2.3.1 Pengertian Kecerdasan Intelektual (IQ)**

Gardner mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan memecahkan masalah atau menciptakan suatu produk yang bernilai dalam satu atau beberapa latar belakang budaya. Dalam kehidupan sehari-hari orang bekerja dan berpikir menggunakan pikiran (intelekt-nya) Kita dapat menilai pintar atau bodohnya seseorang berdasarkan tingkat inteligensinya (Luthans, 2012:330).

Dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ rendah. Hal ini karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik (Rivai dan Mulyadi, 2012:227).

Menurut kebanyakan orang, keberhasilan manusia ditentukan oleh seberapa tinggi tingkat kecerdasan intelektual (IQ), secara kasar dapat diartikan bahwa hanya orang-orang yang memiliki kecerdasan intelektual, akademis, dan matematis yang tinggi yang mampu mewujudkan keberhasilannya, termasuk keberhasilan dalam

dunia pekerjaan. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal ini dikarenakan kecenderungan mereka yang memiliki IQ tinggi akan lebih mudah menyerap ilmu atau pengetahuan yang diberikan, sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan akan lebih baik (Moniaga, 2015: 2).

### **2.2.3.2 Indikator Kecerdasan Intelektual**

Tujuh dimensi indikator dalam kecerdasan intelektual adalah (Robbins, 2014: 58):

1. Kecerdasan angka; merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.
2. Pemahaman verbal; merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.
3. Kecepatan persepsi; merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
4. Penalaran induktif; merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
5. Penalaran deduktif; merupakan kemampuan menggunakan logika.

### **2.2.3.3 Kecerdasan Intelektual Dalam Pandangan Islam**

Mendayagunakan kecerdasan intelektual dalam Islam adalah hal yang sangat dianjurkan. Sebab dengan berpikirlah manusia dapat memperkaya pengetahuan. Manusia memikirkan dirinya, orang-orang di sekitarnya hingga alam semesta. Lewat kemampuan berpikirnya inilah manusia bisa berupaya



meningkatkan kualitas hidup dan mencapai apa yang diinginkan dalam kehidupannya. Di dalam Al-Qur'an, kecerdasan intelektual dapat dihubungkan dengan kata 'aql. ontologi akal hanya terbatas pada obyek-obyek yang dapat diindera, kepada obyek-obyek yang bersifat metafisik. Penggunaan kata 'aql dalam ayat-ayat Al-Quran pada umumnya digunakan untuk menganalisis fenomena hukum alam (seperti Q.S. al-Baqarah/2:164)

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمُوتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَالْفُلْكِ الَّتِي تَجْرِي فِي الْبَحْرِ بِمَا يَنْفَع النَّاسَ وَمَا

أَنْزَلَ اللَّهُ مِنَ السَّمَاءِ مِنْ مَّاءٍ فَأَحْيَا بِهِ الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا وَبَثَّ فِيهَا مِنْ كُلِّ دَابَّةٍ وَتَصْرِيفِ

الرِّيحِ وَالسَّحَابِ الْمُسَخَّرِ بَيْنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَعْقِلُونَ

*Artinya: Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, silih bergantinya malam dan siang, bahtera yang berlayar di laut membawa apa yang berguna bagi manusia, dan apa yang Allah turunkan dari langit berupa air, lalu dengan air itu Dia hidupakan bumi sesudah mati (kering)-nya dan Dia sebarkan di bumi itu segala jenis hewan, dan pengisaran angin dan awan yang dikendalikan antara langit dan bumi; sungguh (terdapat) tanda-tanda (keesaan dan kebesaran Allah) bagi kaum yang memikirkan*

Dalam hadis disebutkan bahwa akal merupakan substansi agama

الدِّينُ هُوَ الْعَقْلُ, وَمَنْ لَادِدِينَ لَهُ لَا عَقْلَ لَهُ

*“Agama adalah akal pikiran, barangsiapa yang tidak ada agamanya, maka tidak ada akal pikirannya”*. (HR. An-Nasa`iy)

Secara tersirat, hadis ini menjelaskan betapa urgen dan vitalnya akal bagi seorang yang beragama. Sehingga seorang yang tidak beragama maka sesungguhnya ia tidak berakal. Agama sesuai dengan akal sehat. Perintah, anjuran,

suruhan, dan kewajiban agama relevan dengan pemikiran manusia yang sehat dan normal. Demikian pula hal-hal yang menjadi larangan, bertentangan dengan akal sehat. Karena itu, orang yang tidak beragama, sama artinya dengan orang yang tidak memiliki akal pikiran yang sehat dan normal.

Dalam Hadis terdapat pula banyak penjelasan tentang keutamaan orang yang menggunakan akal pikiran, berilmu, atau kaum intelektual ini. Bahkan dalam beberapa riwayat disebut mereka lebih tinggi kedudukannya dibandingkan dengan ahli ibadah sekalipun. Di antara hadis tersebut adalah:

فضل العالم على العابد كفضلي على أدناكم

*“Keutamaan orang alim atas abid (ahli ibadah) adalah seperti keutamaanku atas paling rendahnya kalian.*

فضل العالم على العابد سبعين درجة، ما بين كل درجتين كما بين السماء والأرض

*“Orang alim melebihi atas abid tujuh puluh derajat, setiap diantara dua derajat seperti halnya diantara langit dan bumi.”*

Dalam hadis yang diriwayatkan Ibnu Hibban dari Ali bib Abi Thalib RA, dijelaskan keutamaan berfikir yang dinilai sebagai ibadah tiada tandingnya. Rasul SAW dalam sebuah hadis bersabda: لا عبادة كالتفكر (tiada ibadah seperti berfikir). Demikian pula hadis riwayat Ibnu ‘Abbas dan Abu Darda’ فكر ساعة خير من قيام ليلة (berfikir sejam lebih baik dari bangun beribadat sepanjang malam), dan تفكر ساعة خير من عبادة سنة (berfikir sejam lebih baik dari beribadat setahun). Hadis-hadis ini tentunya tidak bermaksud untuk melemahkan semangat atau ghirah untuk

beribadah, tetapi menjadi isyarat tingginya penghargaan Islam terhadap aktifitas intelektual.

## **2.2.4 Kecerdasan Spiritual**

### **2.2.4.1 Pengertian Kecerdasan Spiritual**

Kecerdasan spiritual menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna (Zohar dan Marshal, 2007:25). 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, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain (Artana et al, 2014:3). Kecerdasan Spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan, serta mampu menyinergikan IQ, EQ dan SQ secara komprehensif (Artana et al, 2014:3).

Konsep kecerdasan spiritual mengusulkan lima kemampuan inti yaitu kapasitas untuk kesadaran transenden (makhluk ilahi atau diri sendiri), kemampuan untuk memasukkan keadaan spiritual pada kesadarannya, kemampuan untuk mensucikan pengalaman sehari-hari, kemampuan untuk memanfaatkan spiritualitas untuk memecahkan masalah; dan kemampuan untuk terlibat dalam perilaku bajik/bijak (misalnya, pengampunan). Yang terakhir dari kapasitas ini telah dihapus karena menurut interpretasinya yang lebih akurat sebagai perilaku pilihan. Dalam perkembangannya indikator kecerdasan spiritual ditambahkan dua kemampuan inti

tambahan yaitu pengakuan sadar bahwa realitas fisik tertanam lebih besar dalam, realitas multidimensi; dan mengejar sadar akan kesehatan psikologis, tidak hanya untuk diri sendiri tetapi untuk masyarakat global (Muhdar, 2014:3).

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah (Agustian, 2007:57). Kecerdasan spiritual muncul karena adanya perdebatan tentang IQ dan EQ, oleh karena itu istilah tersebut muncul sebab IQ dan EQ dipandang hanya menyumbangkan sebagian dari penentu kesuksesan seseorang dalam hidup. Ada faktor lain yang ikut berperan yaitu kecerdasan spiritual yang lebih menekankan pada makna hidup dan bukan hanya terbatas pada penekanan agama saja. Peran SQ adalah sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif (Agustian, 2007:57). Seseorang yang memiliki SQ tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu memaknai setiap sisi kehidupan serta mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan dan kesakitan.”

#### **2.2.4.2 Aspek-Aspek Kecerdasan Spiritual**

Kecerdasan Spiritual adalah kemampuan seseorang untuk mendengarkan hati sebagai bisikan kebenaran yang berasal dari Allah SWT, ketika seseorang mengambil keputusan atau melakukan pilihan, berempati, dan beradaptasi. Potensi ini sangat ditentukan oleh upaya membersihkan qalbu dan memberikan pencerahan qalbu, sehingga mampu memberikan nasehat dan mengarahkan tindakan, bahkan akhirnya menuntut seseorang dalam mengambil tiap-tiap keputusan, (Tasmara,

2001: 48). Aspek kecerdasan spiritual Ary ginanjar agustian, (Tasmara, 2001, hal. 189) adalah sebagai berikut :

a. Shiddiq

Salah satu dimensi kecerdasan ruhaniah terletak pada nilai kejujuran yang merupakan mahkota kepribadian orang-orang mulia yang telah dijanjikan Allah akan memperoleh limpahan nikmat dari-Nya. Seseorang yang cerdas secara ruhaniah, senantiasa memotivasi dirinya dan berada dalam lingkungan orang-orang yang memberikan makna kejujuran, sebagai mana firman-Nya dalam surat At Taubah : 119.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّٰدِقِينَ

*Artinya: Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar.*

Shiddiq adalah orang benar dalam semua kata, perbuatan, dan keadaan hatinya. Hati nuraninya menjadi bagian dari kekuatan dirinya karena dia sadar bahwa segala hal yang akan mengganggu ketentraman jiwanya merupakan dosa. Dengan demikian, kejujuran bukan datang dari luar, tetapi ia adalah bisikan dari kalbu yang secara terus menerus mengetuk-ngetuk dan memberikan percikan cahaya Ilahi. Perilaku yang jujur adalah perilaku yang diikuti dengan sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya, karena dia tidak pernah berfikir untuk melemparkan tanggung jawab kepada orang lain, sebab sikap tidak bertanggung jawab merupakan pelecehan paling azasi terhadap orang lain, serta sekaligus penghinaan terhadap dirinya sendiri. Kejujuran dan rasa tanggung jawab yang memancar dari kalbu, merupakan sikap sejati manusia yang bersifat universal, sehingga harus menjadi

keyakinan dan jati diri. Dalam usaha untuk mencapai Spiritual sifat Shiddiq seseorang harus melalui beberapa hal, diantaranya adalah:

1. Jujur pada diri sendiri

Salah satu contoh jujur pada diri sendiri adalah pada saat seseorang melakukan sholat, begitu taat dan bersungguh-sungguh untuk mengikuti seluruh proses sejak dari takbir samSpiritual salam, ritual sholat telah melahirkan nuansa kejujuran dan melaksanakan seluruh kewajiban dengan penuh tanggung jawab, bagi orang-orang yang shiddiq, esensi sholat tidak berhenti samSpiritual ucapan assalamu'alaikum tetapi justru ucapan itu merupakan awal bagi dirinya untuk membuktikan hasil sholatnya dalam kehidupan secara aktual dan penuh makna manfaat.

2. Jujur pada orang lain

Sikap jujur pada orang lain berarti sangat prihatin melihat penderitaan yang dialami oleh mereka. Sehingga, seseorang yang shiddiq mempunyai sikap dan mempunyai jiwa pelayanan yang prima (sense of stewardship). Maka, tidak mungkin seseorang merasa gelisah berada bersama-sama dengan kaum shiddiqiin karena mereka adalah sebaiknya teman yang penyantun dan penyayang serta direkomendasikan Allah. Tidak mungkin para shiddiqiin itu akan mencelakakan orang lain karena didalam jiwanya hanya ada kepedulian yang amat sangat untuk memberikan kebaikan.

3. Jujur terhadap Allah

Jujur terhadap Allah berarti berbuat dan memberikan segala-galanya atau beribadah hanya untuk Allah, hal ini sebagaimana didalam doa iftitah, seluruh

umat Islam menyatakan ikrarnya bahwa sesungguhnya sholat, pengorbanan, hidup, dan mati mereka hanya diabdikan kepada ALLAH SWT Yang Mahamulia, pernyataan ini merupakan komitmen yang secara terus-menerus harus diperjuangkannya agar tidak keluar atau menyimpang dari arah yang sebenarnya. Itulah sebabnya didalam Al-Qur'an ditemukan kata shirath, syai'ah, thariqoh, sabil dan minhaj, yang semuanya memberikan makna dasar "jalan".

#### 4. Menyebarkan salam

Salam tidak hanya memberikan pengertian selamat, tetapi mempunyai kandungan Bebas dari segala ketergantungan dan tekanan, sehingga hidupnya terasa damai, tentram dan selamat karena itu setiap muslim akan mengucapkan salam setelah akhir sholat, seakan-akan mereka ingin membuktikan bahwa hasil audensinya dengan ALLAH SWT akan dinyatakan dengan nyata dan actual dalam kehidupannya yaitu ikut berpartisipasi dari dirinya sendiri merupakan bagian dari salam tersebut. Dengan demikian makna salam merupakan benang merah dan identitas paling monumental yang menjadi misi dan hiasan kepribadian serta sikap dan perilaku seorang muslim.

#### b. Istiqomah

Istiqamah diterjemahkan sebagai bentuk kualitas batin yang melahirkan sikap konsisten (taat azas) dan teguh pendirian untuk menegakkan dan membentuk sesuatu menuju pada kesempurnaan atau kondisi yang lebih baik, sebagai mana kata taqwin merujuk pula pada bentuk yang sempurna (qiwam).

Abu Ali ad-Daqqaq (Tasmara, 2001, hal. 189), berkata ada tiga derajat pengertian istiqamah, yaitu menegakkan atau membentuk sesuatu (taqwim), menyetatkan dan meluruskan (iqamah), dan berlaku lurus (istiqamah), takwim menyangkut disiplin jiwa, Iqamah berkaitan dengan penyempurnaan, dan istiqamah berhubungan dengan tindakan pendekatan diri kepada Allah. Sikap istiqamah menunjukkan kekuatan iman yang merasuki seluruh jiwanya, sehingga dia tidak mudah goncang atau cepat menyerah pada tantangan atau tekanan, mereka yang memiliki jiwa istiqamah itu adalah tipe manusia yang merasakan ketenangan luar biasa (iman, aman, muthmainah) walau penampakannya diluar bagai yang gelisah. Dia merasa tenteram karena apa yang dia lakukan merupakan rangkaian ibadah sebagai bukti “yakin” kepada ALLAH SWT dan Rasul-Nya. Sikap istiqamah ini dapat terlihat pada orang-orang:

1. Mempunyai Tujuan

Sikap istiqamah hanya mungkin merasuki jiwa seseorang bila mereka mempunyai tujuan atau ada sesuatu yang ingin dicapai. Mereka mempunyai visi yang jelas dan dihayatinya sebagai penuh kebermaknaan, mereka pun sadar bahwa pencaSpiritualan tujuan tidaklah datang begitu saja, melainkan harus diperjuangkan dengan penuh dengan kesabaran, kebijaksanaan, kewaspadaan, dan perbuatan yang memberikan kebaikan semata.

2. Kreatif

Orang yang memiliki sifat istiqamah akan tanpak dari kretivitasnya, yaitu kemampuan untuk menghasilkan sesuatu melalui gagasan-gagasannya yang segar, mereka mampu melakukan deteksi dini terhadap permasalahan yang



dihadapinya, haus akan informasi, dan mempunyai rasa ingin tahu yang besar (curiosity) serta tidak takut pada kegagalan.

### 3. Menghargai Waktu

Waktu adalah aset Ilahiyah yang paling berharga, bahkan merupakan kehidupan itu yang tidak dapat disia-siakan, Sungguh benar apa yang difirmankan Allah agar kita memperhatikan waktu (ashar). Rasulullah saw. Bersabda, “Jangan mencerca waktu karena Allah pemilik waktu.” (HR Ahmad).

Disamping menunjukkan waktu ketika matahari telah melampaui pertengahan atau menuju ke magrib, kata ashar berasal dari kata ashara yang artinya memeras sesuatu sehingga tidak lagi ada yang tersisa dari benda yang diperas tersebut”, Hal ini sebagai mana firman-Nya dalam surah Yusuf ayat 36 :

Dan bersama dengan dia masuk pula ke dalam penjara dua orang pemuda. berkatalah salah seorang diantara keduanya: "Sesungguhnya Aku bermimpi, bahwa Aku memeras anggur." Dan yang lainnya berkata: "Sesungguhnya Aku bermimpi, bahwa Aku membawa roti di atas kepalaku, sebahagiannya dimakan burung." berikanlah kepada kami ta'birnya; Sesungguhnya kami memandang kamu termasuk orang-orang yang pandai (mena'birkan mimpi). (Depag RI, 2005, hal. 348).

### 4. Sabar

Sabar merupakan suasana batin yang tetap tabah, istiqamah pada awal dan akhir ketika menghadapi tantangan, dan mengemban tugas dengan hati yang tabah dan optimis, sehingga dalam jiwa orang yang sabar tersebut terkandung

beberapa hal yang diantaranya sebagai berikut, menerima dan menghadapi tantangan dengan tetap konsisten dan berpengharapan, berkeyakinan Allah tidak akan memberikan beban diluar kemampuannya. Mereka tetap mengendalikan dirinya dan mampu melihat sesuatu dalam perspektif yang luas, tidak hanya melihat apa yang tampak, tetapi melihat sesuatu dalam kaitanya dengan yang lain.

c. Fathanah

Fathanah diartikan sebagai kemahiran, atau penguasaan terhadap bidang tertentu, pada hal makna fathanah merujuk pada dimensi mental yang sangat mendasar dan menyeluruh. Seorang yang memiliki sikap fathanah, tidak hanya menguasai bidangnya saja begitu juga dengan bidang-bidang yang lain, Keputusan-keputusannya menunjukkan warna kemahiran seorang profesional yang didasarkan pada sikap moral atau akhlak yang luhur, memiliki kebijaksanaan, atau kearifan dalam berpikir dan bertindak.

d. Amanah

Amanah menjadi salah satu dari aspek dari ruhaniah bagi kehidupan manusia, seperti halnya agama dan amanah yang dipikulkan Allah menjadi titik awal dalam perjalanan manusia menuju sebuah janji. Janji untuk dipertemukan dengan Allah SWT, dalam hal ini manusia dipertemukan dengan dua dinding yang harus dihadapi secara sama dan seimbang antara dinding jama"ah didunia dan dinding kewajiban insane diakhirat nanti. Sebagai makhluk yang paling sempurna dari ciptaan Allah SWT dibandingkan dengan makhluk yang lain, maka amanah salah satu sifat yang dimiliki oleh manusia sebagai khalifah dimuka bumi. Di dalam nilai diri yang

amanah itu ada beberapa nilai yang melekat, menurut (Tasmara, 2001, hal. 221-222)

1. Rasa ingin menunjukkan hasil yang optimal.
  2. Mereka merasakan bahwa hidupnya memiliki nilai, ada sesuatu yang penting. Mereka merasa dikejar dan mengejar sesuatu agar dapat menyelesaikan amanahnya dengan sebaik-baiknya.
  3. Hidup adalah sebuah proses untuk saling mempercayai dan dipercayai
- e. Tablig

Fitrah manusia sejak kelahirannya adalah kebutuhan dirinya kepada orang lain. Kita tidak mungkin dapat berkembang dan survive kecuali ada kehadiran orang lain. Seorang muslim tidak mungkin bersikap selfish, egois, atau ananiyah“ hanya mementingkan dirinya sendiri“. Bahkan tidak mungkin mensucikan dirinya tanpa berupaya untuk menyucikan orang lain. Kehadirannya di tengah-tengah pergaulan harus memberikan makna bagi orang lain bagaikan pelita yang berbinar memberi cahaya terang bagi mereka yang kegelapan. Mereka yang memiliki sifat tabliq mampu membaca suasana hati orang lain dan berbicara dengan kerangka pengalaman serta lebih banyak belajar dari pengalaman dalam menghadapi persoalan-persoalan hidup.

Berdasarkan kelima aspek-aspek kecerdasan ruhaniah dari (Tasmara, 2001, hal. 189), maka dapat membuat disimpulkan, bahwa kecerdasan Spiritual adalah kemampuan atau kapasistas seseorang untuk penggunaan nilai- nilai agama baik dalam berhubungan secara vertikal atau hubungan dengan Allah SWT (Hab lum minallah) dan hubungan secara horizontal atau hubungan sesama manusia (Hab lim

min<sup>‘</sup>nan nas) yang dapat dijadikan pedoman suatu perbuatan yang bertanggung jawab didunia maupun diakhirat. Dengan kata lain Kecerdasan Spritual dimana kondisi seseorang yang telah dapat mendengar suara hati karena pada dasarnya suara hati manusia masih bersifat universal, tapi apa bila seseorang telah mampu memunculkan beberapa sifat-sifat dari Allah yang telah diberikan-Nya kepada setiap jiwa manusia dalam bentuk yang fitrah dan suci maka akan memunculkan sifat takwa.

#### **2.2.4.3 Indikator Kecerdasan Spiritual**

Terdapat 9 indikator kecerdasan spiritual menurut Zohar dan Marshall (2007):

- a. kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif)
- b. tingkat kesadaran tinggi
- c. kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan
- d. kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit
- e. kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi
- f. keenggan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
- g. kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpandangan holistik)
- h. kecenderungan nyata untuk bertanya “mengapa atau bagaimana jika” untuk mencari jawaban mendasar
- i. pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab.

## **2.2.5 Komitmen Organisasi Organisasional**

### **2.2.5.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins (2008: 69) dalam perilaku organisasi, komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan dapat terlihat dari prestasi kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan keinginan yang kuat dari pegawai untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi mencerminkan dedikasi pegawai dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Dalam arti lain, komitmen organisasi berarti bahwa suatu keadaan dimana anggota organisasi tersebut mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tersebut. Komitmen Karyawan terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Ditinjau dari segi organisasi, karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turn over*, tingginya

absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada perusahaan (Sopiah, 2008).

### **2.2.5.2 Indikator Komitmen Organisasional**

Robbins (2008: 101) mengelompokkan komitmen organisasi dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib

untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

### 2.2.5.3 Komitmen Organisasi Dalam Pandangan Islam

Dalam Islam komitmen atau keyakinan yang kuat untuk berusaha dan bekerja dengan bersungguh-sungguh tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki oleh setiap karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong kenyataan adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriah maupun batiniah (Lukmada, 2012: 33) Allah SWT telah berfirman:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَنْزِلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا

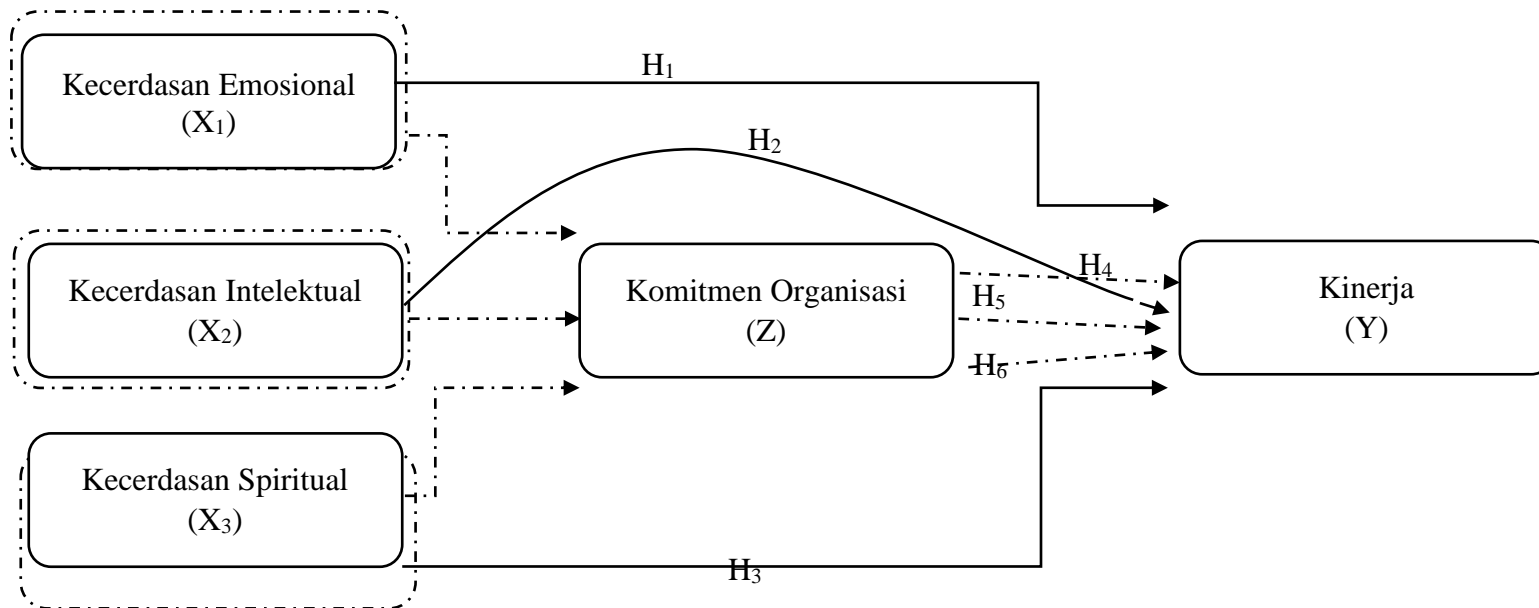
وَأَبشُرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

*Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: ‘Rabb kami ialah Allah’ kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): “Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu” (QS.Fushilat : 30).*

Ayat di atas jika dikorelasikan dengan hubungan karyawan dengan organisasinya adalah adanya keteguhan hati yang kuat dalam diri karyawan untuk tetap konsisten baik lahir maupun batin dalam menjalani kontrak kerja yang telah disepakati (Lukmada, 2012: 33). Masih pendapat Lukmada (2012: 33-34), keteguhan hati yang penuh keyakinan untuk tetap konsisten inilah yang disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang istiqomah adalah tempat yang paling baik, itu adalah janji Allah SWT, kepada makhluknya.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual



Keterangan :



—————→ Pengaruh langsung  
- - - - - → Pengaruh tidak langsung

Sumber: Data diolah, 2020

## **2.4 Hipotesis Penelitian**

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja.

H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

H<sub>5</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

H<sub>6</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2017: 7), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini *adalah explanatory research*. Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang akan dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara tiga variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi tidak dengan variabel lainnya (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 287)

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Jl. Terusan Danau Sentani No.100, Madyopuro, Kec. Kedungkandang, Kota Malang, Jawa Timur 65142. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan bahwa PDAM Kota Malang memiliki peranan terkait

kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, komitmen organisasi terhadap kinerja.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2017: 80) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kota Malang yang berjumlah 322 orang.

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 35) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 235 orang.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik Sampling dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 35) menjelaskan agar hasil penelitian yang dilakukan terhadap sampel masih bias dipercaya dan dapat mewakili karakteristik populasi, maka pemilihan sampel harus tepat. Cara itulah yang dinamakan teknik sampling. Sekaran dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 35) menyatakan bahwa pengambilan sampel (*sampling*) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi. Agar sampel yang diambil dapat dikatakan *representative* maka dalam penelitian ini

ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Supriyanto dan Maharani, 2013: 38) dimana:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Keterangan:

n: Ukuran Sampel

N: Jumlah Populasi

e: Presisi

Jumlah karyawan pada PDAM Kota Malang berjumlah sekitar 322 orang dan akan diambil sampel untuk melakukan penelitian. Batas ketelitian yang diinginkan yaitu 5%. Dengan menggunakan rumus slovin untuk menentukan sampel, yaitu:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

$$n = \frac{322}{322 \cdot (0,05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{322}{322 \cdot (0,0025) + 1}$$

$$n = \frac{322}{1,805}$$

$$n = 235$$

### **3.5 Data dan Jenis Data**

Menurut Sugiyono (2017:3) pengertian sumber data adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada responden, yaitu karyawan PDAM Kota Malang.

2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain atau hasil penelitian dari pihak lain. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari dokumen dan data instansi seperti data gambaran umum perusahaan.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan survei melalui penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (2017: 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam melaksanakan metode ini, peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PDAM Kota Malang kemudian jika data belum lengkap maka dilakukan wawancara langsung guna mendapatkan data yang diperlukan.

### **3.7 Skala Pengukuran**

Supriyanto dan Maharani (2013: 41) menjelaskan bahwa skala adalah suatu instrumen mekanisme untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang

dibutuhkan untuk menguantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian yaitu:

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Cukup Setuju = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Menurut Sugiyono (2017: 86) Dalam skala likert, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variable. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk mengambil menyusun item-item instrument yang dapat pernyataan dan pertanyaan.

### **3.8 Devinisi Operasional Variabel (DOV)**

Dalam memudahkan menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka peneliti menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen yaitu variabel yang tercakup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya
2. Variabel Independen yaitu variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.
3. Menurut Sugiyono (2017:40) mendefinisikan variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel

independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.

Adapun identifikasi dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan(Y)

Variabel Intervening: Komitmen Organisasional (Z)

Variabel Independen : Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Intelektual (X2),  
Kecerdasan Spiritual (X3).



**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Sumber</b>
Kecerdasan Emosional (X <sub>1</sub> )	- Pengenalan Diri	- Penilaian diri secara teliti - Percaya diri	Goleman (2015:8)
	- Pengendalian Diri	- Kehati-hatian - Adaptibilitas	
	- Motivasi	- Optimisme	
	- Empati	- Memahami orang lain	
	- Keterampilan Sosial	- Dapat berkomunikasi dengan karyawan lain	
Kecerdasan Intelektual (X <sub>2</sub> )	- Kecerdasan angka	- menghitung dengan tepat	Robbins, 2014:58
	- Pemahaman verbal	- memahami apa yang dibaca dan didengar	
	- Kecepatan persepsi	- memberikan persepsi mengenai masalah dengan baik	
	- Penalaran induktif	- kemampuan logika dalam menemukan fakta yang akurat serta memprediksi resiko	
	- Penalaran deduktif	- berfikir secara analitis dan kritis dalam pengambilan keputusan	
	- Visualisasi spasial	- melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang saya ambil	
- Daya ingat	- mengenang kembali pengalaman masa lalu		
Kecerdasan Spiritual (X <sub>3</sub> )	- kemampuan bersikap fleksibel	- memiliki pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan	Zohar dan Marshall (2007)
	- tingkat kesadaran tinggi	- mengetahui batas wilayah yang nyaman untuk diri sendiri	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- menjadikan penderitaan yang dialami sebagai motivasi untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- keyakinan bahwa hanya Allah yang akan memberikan kesembuhan</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kualitas hidup berdasarkan pada nilai-nilai yang mampu mendorong untuk mencapai tujuan</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- berpikir terlebih dahulu sebelum bertindak</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- berpandangan holistik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tidak bergantung dengan orang lain</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kecenderungan nyata untuk bertanya “mengapa atau bagaimana jika” untuk mencari jawaban mendasar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bertanya kepada diri sendiri dan orang lain mengenai jawaban suatu masalah</li> </ul>	
Komitmen Organisasional (Z)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Affective Commitment</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan akan merasa senang menghabiskan sisa karirnya di organisasi</li> <li>- Karyawan benar-benar merasakan bahwa seakan-akan masalah di organisasi adalah masalah mereka</li> </ul>	Robbins (2008: 101)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Continuance Commitment</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan merasa tetap bertahan menjadi anggota organisasi adalah sebuah hal yang disebut kebutuhan</li> </ul>	

	- <i>Normative Commitment</i>	- Karyawan merasa untung ketika berada di organisasi - Karyawan merasa memiliki kewajiban terhadap organisasi	
Kinerja Karyawan (Y)	- Quantity	- Hasil dan jumlah aktivitas yang telah diselesaikan - Pencapaian target	Mathis dan Jackson, (2002: 329)
	- Quality	- Kerapian dan ketelitian	
	- Timeliness	- Pekerjaan diselesaikan tepat waktu - Pekerjaan diselesaikan dengan tuntas	
	- Preseance at Work	- Kehadiran karyawan dalam bekerja - Tepat waktu tiba di kantor	

Sumber: Data diolah, 2020

### 3.9 Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (Supriyanto & maharani, 2013:61). Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan partial least square (PLS) software yaitu smart PLS 3.0. Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis partial linear square (PLS) yang merupakan statistika multivariat dengan melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. Partial linear square (PLS) adalah salah satu metoda statistika pemodelan persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang dirancang untuk menyelesaikan regresi berganda kompilasi yang bermasalah terkait data spesifik, seperti ukuran sampel penelitian kecil, terdapat data yang hilang (nilai yang hilang) dan multikolinearitas (Abdillah & Hartono, 2015: 16l).

Adapun metode analisis partial linear square (PLS) digunakan untuk analisis persamaan struktural berdasarkan varian yang digunakan bersama dengan pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan realibilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (uji hipotesis dengan model prediksi) (Abdillah & Hartono, 2015: 164). Berikut adalah keunggulan-keunggulan dari partial linear square (PLS) menurut Abdillah & Hartono (2015: 165):

1. Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen (model kompleks)
2. Mampu mendukung multikolaritas antar variabel independent
3. Hasi tetap kokoh meskipun terdapat data yang tidak normal atau hilang
4. Menghasilkan variabel laten independen penuh berdasarkan lintas produk yang memerlukan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi
5. Dapat digunakan pada konstruk reflektif dan formatif
6. Dapat digunakan pada sampel kecil.

### **3.9.1 Pengujian model pengukuran (assessment of the measurement model)**

Dilakukan untuk menguji validitas dan realibilitas alat pengumpulan data dengan menggunakan data utama secara keseluruhan. assesment of the measurement model disebut juga dengan uji outer model yang pada prinsipnya menguji indikator terhadap variabel laten atau mengukur seberapa jauh indikator (item) dapat menjelaskan variabel latennya. Indikator yang dipakai adalah convergent validity, doscriminant validity, dan reability.

a. Convergent validity

Mengukur tingkat ketepatan dari item atau sekumpulan item dalam variabel terhadap apa yang ingin diukur. Indikator validitas ini diukur dengan nilai factor loading (FL), jika nilai FL lebih besar dari 0,7 maka item yang diukur tersebut dianggap valid. Convergent Validity dapat juga diukur dengan menggunakan Average Variance Extracted (AVE). AVE mengukur seberapa besar item-item yang dipakai untuk mengukur suatu variabel converge (bersatu atau berkorelasi) dibandingkan dengan item-item untuk mengukur variabel lain dalam suatu model.

b. Discriminant Validity

Mengukur seberapa besar item-item yang mengukur suatu variabel berbeda dengan item-item yang dipakai untuk mengukur variabel lain serta mengukur apakah item-item yang dipakai untuk mengukur suatu variabel secara tidak sengaja mengukur variabel lain yang tidak dituju untuk diukur. Kriteria yang dipakai untuk mengukur discriminant validity adalah nilai cross loading. Nilai cross loading menunjukkan besarnya korelasi antara setiap variabel dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya. Menurut Liu dan Li (2011) dalam (Indrawati et al., 2017:70), suatu indikator dikatakan valid jika indikator suatu konstruk memiliki nilai korelasi terhadap konstruknya lebih besar dari nilai korelasi dengan konstruk lain. (Gepen and Straub, 2005 dalam Indrawati et al., 2017:70) menjelaskan bahwa indikator dari *discriminant validity* juga dapat dilihat dari nilai AVE apabila nilai akar (*square root*) dari AVE setiap variabel lebih besar dari pada korelasi antara dua variabel yang ada dalam model maka variabel tersebut telah memiliki *discriminat validity*.

c. *Reliability*

Dalam hal ini adalah *internal consistancy reliability* yaitu mengukur seberapa besar variabel indikator meningkat pada saat variabel laten meningkat. Kriteria yang paling terkenal dipakai untuk mengukur *internal consistency* adalah *Cronbach's Alpha* (CA), alternatif lain selain CA yang bisa dipakai adalah *Composite Reliability* (CR). Nilai CA dan CR yang direkomendasikan sebagai tolak ukur adalah 0,7 untuk *exploratory research* dan di atas 0,8 untuk penelitian yang lebih advance (mutakhir).

### 3.9.2 Pengujian model struktural (Assessment of the Structural Model)

Disebut juga sebagai pengukuran *inner model*. Pada prinsipnya pengukuran model struktural ini adalah menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *path* untuk melihat apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak dilihat dari nilai t dari nilai *path* (nilai t diperoleh dengan melakukan proses *bootstrapping*). Selain dari nilai *path* juga bisa dilihat dari persentase varian yang dijelaskan yaitu  $R^2$  untuk variabel laten dependen yang dimodelkan mendapat pengaruh dari variabel laten independent.

**Tabel 3.2**  
**Kriteria Output PLS**

Uji Model	Output	Kriteria
Outer model (uji indikator)	Convergent validity	Nilai factor loading 0,7 atau 0,50-0,60 (untuk exploratory research) average variance extracted (AVE) nilai AVE harus di atas 0,50
	Discriminant validity	Nilai korelasi cross loading dengan variabel latanya harus lebih besar dibandingkan dengan

		korelasi terhadap variabel laten lain
	Reability	Nilai CA dan CR yang baik memiliki nilai > 0,70 untuk penelitian yang lebih advanced CA dan CR > 0,80
Inner Model (uji hipotesis)	R <sup>2</sup> untuk variabel laten endogen	Hasil R <sup>2</sup> sebesar 0,67 (baik), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah)
	Koefisien parameter dan t-statistik	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan, yang diperoleh dengan prosedur <i>bootstraping</i>

Sumber: (Indrawati, Ph.D. dkk, 2017)

### 3.9.3 Uji Mediasi atau Uji Sobel

Uji mediasi dapat di lakukan dengan prosedur yang di kembangkan oleh Sobel dan di kenal dengan uji sobel. Uji sobel di lakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel X ke Y melalui variabel Z. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel Z mampu memediasi hubungan variabel X terhadap variabel Y.

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Keterangan:

*a* = Koefisien regresi variabel independent terhadap mediasi

*b* = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap dependen

*S<sub>a</sub>* = Standart error estimation dari pengaruh variabel independent terhadap mediasi

*S<sub>b</sub>* = Standart error estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap dependen

Dalam menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, terlebih dahulu menguji nilai  $t$  dari koefisien  $ab$ . Langkah selanjutnya membandingkan antara nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel. Pengaruh mediasi akan terjadi ketika nilai  $t$  hitung lebih besar dari pada nilai  $t$  tabel.



## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.**

##### **4.1.1 Profil PDAM Kota Malang**

###### **4.1.1.1 Sejarah PDAM**

Sumber daya air merupakan sumber daya alam yang penting bagi kehidupan di bumi. Kegunaan Air meliputi berbagai aspek antara lain rumah tangga, pertanian, peternakan, industri, dan tempat wisata, namun seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk, kebutuhan akan air bersih juga semakin bertambah. Oleh karena itu pemerintah Indonesia memulai mempertimbangkan permasalahan sumber air. Berawal pada masa sebelum tahun 1970. Di tahun-tahun ini Indonesia masih dalam masa peralihan dari penjajah. Jadi masih banyak pembangunan yang dilakukan. Rata-rata semua bangunan dan system dari perusahaan daerah air minum peninggalan dari zaman konial semua. Ada beberapa kantor Perusahaan daerah air minum yang sudah di bangun pada masa ini. Kantor pdam semarang yang dibangun pada tahun 1911, pdam kota solo dibangun pada tahun 1929, pdam kota salatiga pada tahun 1921 dan PAM jaya yang sudah didirikan sejak tahun 1943. Memang pada masa itu daerah jawa masih menjadi sentra utama dari pembangunan Indonesia. Selain itu daerah jawa mempunyai sumber air yang lebih banyak. Jadi sebagian besar PDAM terdapat di jawa ([www.pdamkotamalang.com](http://www.pdamkotamalang.com)).

PDAM merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi,

kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparatapararat eksekutif maupun legislatif daerah. PDAM mempunyai motto pelayanan terbaik merupakan kebanggaan kami, Jika dijabarkan motto dari PDAM ini mempunyai arti bahwa PDAM yang bergerak dibidang air bersih mengutamakan pelayanan yang prima kepada setiap pelanggannya, sehingga nantinya akan timbul pelayanan terbaik yang akan menjadi kebanggaan mereka. PDAM juga mempunyai Visi untuk menjadi perusahaan air minum terkemuka dan tersehat di Indonesia, Visi ini menjelaskan bahwa PDAM yang bergerak pada bidang air bersih ingin menjadi perusahaan yang terkenal di Indonesia, Selain itu PDAM juga ingin menjadi perusahaan penyedia air bersih yang menyehatkan di Indonesia. Untuk mencapai semua keinginan itu PDAM menciptakan beberapa kiat yang membantu untuk mewujudkan keinginan tersebut. Kiat-kiat itu terangkum pada suatu misi yang berjumlah 4 buah yaitu, pertama; meningkatkan dan mengutamakan pelayanan. Sesuai dengan yang dijelaskan diatas menyangkut motto PDAM bahwa PDAM yang bergerak dibidang air bersih mengutamakan pelayanan yang prima kepada setiap pelanggannya, sehingga nantinya akan timbul pelayanan terbaik yang akan menjadi kebanggaan mereka. Dari sini sudah bisa dibilang bahwa PDAM memang mengutamakan pelayan untuk mencapai keinginannya.

Kedua, Meningkatkan Professionalisme sumber daya manusia (SDM). Seperti yang kita ketahui bersama bahwa kinerja PDAM selalu bersinggungan langsung dengan konsumen, disinilah diperlukan sumberdaya manusia yang mumpuni dan professional di bidangnya, maka tak salah apabila PDAM

menyertakan kiat meningkatkan profesionalisme SDM guna menunjang kinerjanya agar sampai pada kinerja yang terbaik. Ketiga, Meningkatkan Kinerja Manajemen. Ketika profesionalisme SDM sudah ditingkatkan, maka akan timpang jika kinerja manajemen juga tidak ditingkatkan. Peningkatan kinerja manajemen sangatlah vital bila tidak mendapatkan perhatian khusus, hal ini dikarenakan Manajemen perusahaan merupakan ruh dari adanya perusahaan itu sendiri, bisa dibayangkan apabila ada perusahaan yang tidak mengatur manajemennya sama sekali, kekacauanpun akan terjadi, oleh karenanya meningkatkan kinerja manajemen menjadi prasyarat wajib untuk menggapai semua yang telah di inginkan PDAM.

Keempat, menjaga kelestarian sumber air baku dengan kerja sama antar daerah. Berbicara Masalah PDAM yang bergerak dibidang air bersih tentunya tidak afdhol ketika menjaga kelestarian sumber air baku tidak dimasukan ke dalam kiat-kiat untuk mencapai keinginan PDAM. Kepuasan pelanggan tidak akan terbuat tanpa adanya produk yang bisa diunggulkan, walaupun PDAM bergerak di bidang air bersih maka produk air dari PDAM sendiri harus dijaga kelestariannya dan kebersihannya, supaya pelanggan tetap akan merasa puas terhadap setiap produk yang dikeluarkan oleh PDAM.

#### **4.1.1.2 Sejarah PDAM Kota Malang**

Kota Malang merupakan salah satu kota yang memiliki sumber mata air yang melimpah, dan di kelolah oleh PDAM Kota Malang. Sistem penyediaan air bersih di Kota Malang sudah ada sejak jaman Pemerintahan Belanda dan kegiatan penyediaan air minum untuk kota besar Malang dimulai sejak tanggal 31 Maret

1915, yang kemudian ketentuan persediaan air minum tersebut dikenal dengan nama WATERLEIDING VERORDENING Kota Besar Malang.

Pemerintah Belanda memanfaatkan air dari sumber air Karang yang saat ini terletak di wilayah Kabupaten Malang untuk memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat Kota Malang. Pada tahun 1928 dengan menggunakan system penyadap berupa Brom Captering, air yang berasal dari sumber-sumber tersebut ditransmisikan secara grafitasi pada reservoir Dinoyo dan Betek. Akibat perkembangan penduduk yang semakin pesat dan kebutuhan akan air bersih yang semakin meningkat, pada tahun 1935 Pemerintah Daerah Kota Malang menyusun program peningkatan debit air produksi dengan memanfaatkan sumber Binangun yang saat ini terletak di wilayah Kota Batu sebesar 215 liter /detik. Pada tanggal 18 Desember 1974 dengan diterbitkannya Peraturan Daerah Nomor : 11 Tahun 1974, Unit Air Minum berubah dengan status Perusahaan Daerah Air Minum. Sejak itulah Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Malang mempunyai status Badan Hukum dan mempunyai hak otonomi dalam pengelolaan air minum.

Dengan semakin berkembangnya Kota Malang yang tentunya memicu pertambahan jumlah penduduk Kota Malang mengakibatkan meningkatnya pula kebutuhan air bersih, sehingga untuk memenuhi dan demi menjaga kelangsungan pelayanan air pada konsumen selama 24 jam secara terus menerus, PDAM Kota Malang menambah kapasitas produksi dengan mengelola Sumber Air Wendit yang berada di wilayah Kabupaten Malang dan beberapa mata air di Kota Malang dengan menggunakan system pompanisasi.

Menjawab isu strategis nasional dimana air minum merupakan kebutuhan dasar manusia untuk memenuhi aspek kesehatan disamping sebagai faktor pendorong pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan derajat secara nasional sangat tergantung pada kemampuan dalam pelayanan penyediaan air minum, maka Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang berupaya meningkatkan pelayanan pada masyarakat akan pemenuhan kebutuhan air minum yang memenuhi baku mutu syarat kualitas air minum. Sebagai salah satu perwujudan peningkatan pelayanan khususnya dalam peningkatan kualitas air yang diproduksi oleh PDAM Kota Malang, diterapkan program Zona Air Minum Prima (ZAMP) dengan pilot project di Perumahan Pondok Blimbing Indah Kota Malang. Program ini secara teknis dibantu oleh Perpamsi bekerjasama dengan United States Agency for Internasional Development (USAID). Pada program ZAMP ini air bisa langsung diminum dari kran tanpa harus melalui proses pengolahan secara konvensional yaitu dimasak. Program ini telah dikembangkan untuk daerah pelayanan dari Tandon Mojolangu yang saat ini sudah mencapai 15.000 pelanggan. Hal dimaksud sebagai upaya penerapan PP Nomor 16 Tahun 2005 dimana air yang didistribusikan oleh PDAM kepada masyarakat pada tahun 2008 harus berkualifikasi air minum.

#### **4.1.2 Visi dan Misi PDAM Kota Malang**

##### **a. Visi**

Menjadi perusahaan air minum yang sehat dan dibanggakan dengan pelayanan prima yang berkelanjutan.

### **b. Misi**

1. Menyediakan pelayanan air minum yang prima dan berkelanjutan dengan harga yang terjangkau kepada masyarakat kota malang.
2. Memberikan kontribusi penghasilan kepada pemerintah kota malang dari bagian laba usaha perusahaan.
3. Melaksanakan peran aktif dalam upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat dan pelestarian lingkungan.

## **4.2 Deskripsi Karakteristik Responden**

Pada penelitian ini menggunakan bantuan google form untuk memperoleh data yang disebar melalui media sosial dalam kurun waktu (27 Januari sampai 27 Februari 2021) dengan sasaran karyawan PDAM Kota Malang sebagai target responden dengan hasil sebagai berikut:

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	162	68,9%
Perempuan	73	31,1%
Total	235	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan table 4.1 responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki sebanyak 162 atau 68,9% dan perempuan sebanyak 73 atau 31,1%. Jika dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa karyawan PDAM Kota Malang yang berjenis laki-laki lebih mendominasi.

## 2. Responden berdasarkan tingkat pendidikan

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SLTA	66	28,1%
Sarjana/ S1	162	68,9%
S2	7	3%
Total	235	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan table 4.2 responden dalam penelitian ini mayoritas mempunyai tingkat pendidikan sarjana/ S1 dengan jumlah 162 karyawan atau 68,9% ,tingkat pendidikan SLTA sebanyak 66 karyawan atau 28,1% dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 7 karyawan atau 3%.

### 4.3 Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif variabel digunakan untuk mengetahui nilai minimum, maksimum, mean, dan median dari variabel yang digunakan dalam penelitian. Sebelum dilakukan perhitungan, maka harus ditentukan terlebih dahulu kategori penilaian rendah dan tinggi terhadap tanggapan responden.

**Tabel 4.3**  
**Kriteria Interpretasi Skor**

No	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1.	1.00 – 1.80	Sangat tidak setuju / Sangat rendah
2.	1.81 – 2.60	Tidak setuju / Rendah
3.	2.61 – 3.40	Ragu-ragu / Cukup tinggi
4.	3.41 – 4.20	Setuju / Tinggi
5.	4.21 – 5.00	Sangat Setuju / Sangat Tinggi

Sumber: Ridwan dan Kuncoro (2017)

Setelah kategori penilaian rendah dan tinggi terhadap tanggapan responden ditentukan kemudian hasil analisis deskriptif variabel penelitian dapat ditunjukkan sebagai berikut:

### 4.3.1 Kecerdasan Emosional (X1)

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional**

Variabel	Item	N	Persentase Jawaban					Mean	
			STS	TS	N	S	SS	Item	Variabel
Kecerdasan Emosional (KE)	KE1	235	0%	5%	18%	48%	29%	4.01	4.06
	KE2	235	2%	2%	12%	52%	33%	4.11	
	KE3	235	3%	3%	14%	53%	27%	3.99	
	KE4	235	0%	4%	10%	65%	21%	4.03	
	KE5	235	0%	3%	13%	57%	27%	4.09	
	KE6	235	2%	2%	14%	60%	22%	3.99	
	KE7	235	0%	3%	6%	58%	32%	4.19	

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki nilai rata-rata sebesar 4.06 dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai setuju terhadap variabel kecerdasan emosional.

### 4.3.2 Kecerdasan Intelektual (X2)

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Variabel Kecerdasan Intelektual**

Variabel	Item	N	Persentase Jawaban					Mean	
			STS	TS	N	S	SS	Item	Variabel
Kecerdasan Intelektual (KI)	KI1	235	0%	5%	18%	48%	29%	4.09	4.06
	KI2	235	2%	2%	12%	51%	33%	4.11	
	KI3	235	3%	3%	14%	53%	27%	3.99	
	KI4	235	0%	4%	10%	65%	21%	4.03	
	KI5	235	0%	3%	13%	56%	27%	4.09	
	KI6	235	2%	2%	15%	60%	22%	3.99	
	KI7	235	0%	3%	7%	58%	32%	4.19	

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.5 diatas, variabel kecerdasan intelektual dapat diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 4.06 dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai setuju terhadap variabel kecerdasan intelektual.



### 4.3.3 Kecerdasan Spiritual (X3)

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Variabel Kecerdasan Spiritual**

Variabel	Item	N	Persentase Jawaban					Mean	
			STS	TS	N	S	SS	Item	Variabel
Kecerdasan Spiritual (KS)	KS1	235	0%	4%	4%	50%	41%	4.29	4.09
	KS2	235	0%	5%	18%	48%	29%	4.09	
	KS3	235	2%	2%	12%	51%	33%	4.17	
	KS4	235	3%	3%	14%	53%	27%	3.99	
	KS5	235	0%	4%	10%	65%	21%	4.03	
	KS6	235	0%	3%	13%	56%	27%	4.09	
	KS7	235	2%	2%	14%	60%	22%	3.99	
	KS8	235	0%	3%	7%	58%	32%	4.19	

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.6 diatas, variabel kecerdasan spiritual dapat diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 4.09 dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai setuju terhadap variabel kecerdasan spiritual.

### 4.3.4 Kinerja (Y)

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Variabel Kinerja**

Variabel	Item	N	Persentase Jawaban					Mean	
			STS	TS	N	S	SS	Item	Variabel
Kinerja (K)	K1	235	0%	3%	20%	53%	24%	3.98	4.09
	K2	235	0%	5%	22%	53%	19%	3.86	
	K3	235	2%	2%	8%	51%	37%	4.19	
	K4	235	1%	2%	16%	53%	28%	4.06	
	K5	235	1%	3%	8%	53%	36%	4.20	
	K6	235	0%	4%	4%	50%	41%	4.29	

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.7 diatas, variabel kinerja dapat diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 4.09 dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai setuju terhadap variabel kinerja.

### 4.3.5 Komitmen Organisasi (Z)

Tabel

4.8

Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Item	N	Persentase Jawaban					Mean	
			STS	TS	N	S	SS	Item	Variabel
Komitmen Organisasi (KO)	KO1	235	0%	5%	18%	48%	29%	4.09	4.06
	KO2	235	2%	2%	11%	51%	33%	4.11	
	KO3	235	3%	3%	14%	54%	27%	3.99	
	KO4	235	0%	4%	10%	65%	21%	4.03	
	KO5	235	0%	3%	13%	57%	27%	4.09	
	KO6	235	2%	2%	15%	60%	22%	3.99	
	KO7	235	0%	3%	7%	58%	32%	4.19	

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.8 diatas, variabel komitmen organisasi dapat diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 4.06 dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai setuju terhadap variabel komitmen organisasi.

### 4.4 Pengujian model pengukuran (*assessment of the measurement model*)

Model ini biasa disebut juga sebagai uji *outer model*, pada prinsipnya adalah menguji indikator terhadap variabel laten atau dengan kata lain mengukur seberapa jauh indikator (item) dapat menjelaskan variabel latennya. Indikator yang dipakai adalah *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability*.

#### 4.4.1 *Convergent Validity*

Uji validitas konvergen yang ada dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. *Convergent validity* digunakan untuk menguji antara hubungan item reflektif dengan variabel latennya, indikator akan dikatakan valid jika nilai *loading factornya* lebih besar dari 0,5.

Pengujian validitas dengan *convergent validity* adalah dengan membandingkan nilai AVE setiap variabel laten dengan korelasi antara variabel laten dengan variabel laten lainnya dalam model yang digunakan. Nilai akar kuadrat AVE variabel laten yang lebih besar dari korelasi antara variabel laten dengan variabel laten lainnya menunjukkan bahwa variabel laten tersebut adalah valid dan dapat disertakan dalam model. Selain itu dapat digunakan pula ketentuan bahwa nilai AVE yang lebih besar dari 0.50 telah dianggap valid (Hair dalam Sembiring 2019).

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Convergen**

Variabel	Item	Factor Loadings	AVE	Keterangan
Kecerdasan Emosional (KE)	KE1	0.654	0.520	Valid
	KE2	0.627		
	KE3	0.742		
	KE4	0.839		
	KE5	0.654		
	KE6	0.822		
	KE7	0.680		
Kecerdasan Intelektual (KI)	KI1	0.790	0.538	Valid
	KI2	0.826		
	KI3	0.670		
	KI4	0.645		
	KI5	0.655		
	KI6	0.660		
	KI7	0.852		
Kecerdasan Spiritual (KS)	KS1	0.816	0.510	Valid
	KS2	0.534		
	KS3	0.749		
	KS4	0.638		
	KS5	0.671		
	KS6	0.809		
	KS7	0.613		
	KS8	0.824		
Kinerja (K)	K1	0.688	0.531	Valid
	K2	0.647		

	K3	0.772		
	K4	0.754		
	K5	0.789		
	K6	0.714		
Komitmen Organisasi (KO)	KO1	0.710	0.558	Valid
	KO2	0.755		
	KO3	0.728		
	KO4	0.735		
	KO5	0.750		
	KO6	0.730		
	KO7	0.818		

Sumber : *SmartPLS* (v3.3.2)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas terlihat kuesioner dalam penelitian ini mempunyai nilai *factor loading* diatas 0,5, maka dapat disimpulkan kuisioner dalam penelitan ini memenuhi persyaratan validitas konvergen (*convergent validity*) dan item tersebut dapat dikatakan valid sebagai pengukur variabel latennya. Begitu juga apabila dilihat dari nilai AVE, semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE diatas 0,5 sehingga dipastikan kuesioner dalam penelitian ini memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*) dan bisa dikatakan secara keseluruhan item-item yang dibangun mampu dengan tepat dalam menjelaskan variabel-variabelnya.

#### 4.4.2 *Discriminant Validity*

Mengukur seberapa besar item-item yang mengukur suatu variabel berbeda dengan item-item yang dipakai untuk mengukur variabel lain serta mengukur apakah item-item yang dipakai untuk mengukur suatu variabel secara tidak sengaja mengukur variabel lain yang tidak dituju untuk diukur. Kriteria yang dipakai untuk mengukur *discriminant validity* adalah nilai *cross loading*. Nilai *cross loading* menunjukkan besarnya korelasi antara setiap variabel dengan indikatornya dan

indikator dari konstruk blok lainnya. Menurut Liu dan Li (2011) dalam Indrawati et al., (2017:70), suatu indikator dikatakan valid jika indikator suatu konstruk memiliki nilai korelasi terhadap konstraknya lebih besar dari nilai korelasi dengan konstruk lain.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji *Discriminant Validity* Antar Variabel**

	<b>Kecerdasan Emosional (X1)</b>	<b>Kecerdasan Intelektual (X2)</b>	<b>Kecerdasan Spiritual (X3)</b>	<b>Kinerja (Y)</b>	<b>Komitmen Organisasi (Z)</b>
<b>X1.1</b>	0,654	-0,079	0,052	0,074	0,072
<b>X1.2</b>	0,627	-0,070	0,040	0,001	0,069
<b>X1.3</b>	0,742	-0,087	0,080	0,080	0,043
<b>X1.4</b>	0,839	-0,022	0,119	0,178	0,199
<b>X1.5</b>	0,654	-0,134	0,131	0,046	0,021
<b>X1.6</b>	0,822	-0,047	0,070	0,164	0,171
<b>X1.7</b>	0,680	0,001	0,030	0,022	0,020
<b>X2.1</b>	0,010	0,790	-0,066	0,080	0,133
<b>X2.2</b>	-0,010	0,826	-0,027	0,110	0,136
<b>X2.3</b>	-0,143	0,670	-0,033	0,037	0,071
<b>X2.4</b>	-0,157	0,645	0,025	0,063	0,029
<b>X2.5</b>	-0,027	0,655	-0,043	0,021	0,030
<b>X2.6</b>	-0,083	0,660	0,010	0,014	0,052
<b>X2.7</b>	-0,067	0,852	-0,038	0,117	0,116
<b>X3.1</b>	0,124	-0,026	0,816	0,080	0,030
<b>X3.2</b>	0,030	-0,122	0,534	-0,007	-0,053
<b>X3.3</b>	0,078	-0,126	0,749	0,038	0,027
<b>X3.4</b>	0,041	-0,004	0,638	0,042	0,037
<b>X3.5</b>	0,101	-0,017	0,671	0,016	0,000
<b>X3.6</b>	0,115	-0,019	0,809	0,086	-0,016
<b>X3.7</b>	0,035	0,031	0,613	0,010	0,003
<b>X3.8</b>	0,030	-0,060	0,824	0,064	0,003
<b>Y.1</b>	0,090	0,002	0,074	0,688	0,393
<b>Y.2</b>	0,126	0,057	0,129	0,647	0,412
<b>Y.3</b>	0,131	0,095	0,009	0,772	0,421
<b>Y.4</b>	0,164	0,043	-0,006	0,754	0,456
<b>Y.5</b>	0,076	0,111	0,032	0,789	0,484
<b>Y.6</b>	0,127	0,124	0,116	0,714	0,639
<b>Z.1</b>	0,104	0,070	0,082	0,416	0,710
<b>Z.2</b>	0,115	0,045	0,029	0,546	0,755
<b>Z.3</b>	0,210	0,109	0,028	0,420	0,728
<b>Z.4</b>	0,090	0,124	0,030	0,510	0,735

<b>Z.5</b>	0,108	0,148	-0,063	0,526	0,750
<b>Z.6</b>	0,125	0,108	-0,054	0,437	0,730
<b>Z.7</b>	0,161	0,095	0,059	0,574	0,818

Sumber : *SmartPLS* (v3.3.2)

Berdasarkan Tabel 4.10 ditunjukkan *cross loading* pada setiap item memiliki nilai lebih besar dari *cross loading* yang ada pada variabel laten lainnya, sehingga bisa disimpulkan bahwa hasil instrument penelitian ini secara diskriminan dianggap valid karena semua nilai indikator diatas 0.5.

#### 4.4.3 Reliabilitas

Dalam hal ini adalah *internal consistancy reliability* yaitu mengukur seberapa besar variabel indikator meningkat pada saat variabel laten meningkat. Kriteria yang paling terkenal dipakai untuk mengukur *internal consistancy* adalah *Cronbach's Alpha* (CA), alternatif lain selain CA yang bisa dipakai adalah *Composite Reliability* (CR). Nilai CA dan CR yang direkomendasikan sebagai tolak ukur adalah 0,7 untuk *exploratory research* dan di atas 0,8 untuk penelitian yang lebih advance (mutakhir) (Indrawati et al., 2017:70).

**Tabel 4.11**  
**Nilai CA Dan CR**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i> (CA)</b>	<b><i>Composite Reliability</i> (CR)</b>
Kecerdasan Emosional	0.868	0.882
Kecerdasan Intelektual	0.868	0.889
Kecerdasan Spiritual	0.881	0.891
Kinerja	0.825	0.871
Komitmen Organisasi	0.868	0.898

Sumber: *SmartPLS* (v3.3.2)

Dari hasil tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* (CA) dan *Composite Reliability* (CR) diatas 0,7 dan bahkan diatas 0.8, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuisisioner dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas

yang artinya indikator-indikator tersebut secara konsisten dan reliabel mempresentasikan variabel laten.

#### 4.5 Pengujian model struktural (*Assessment of the Structural Model*)

Pengukuran model struktural ini adalah menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *path* untuk melihat apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak dilihat dari nilai *t* dari nilai *path* (nilai *t* diperoleh dengan melakukan proses *bootstrapping*). Selain dari nilai *path* juga bisa dilihat dari persentasi varian yang dijelaskan yaitu  $R^2$  untuk variabel laten dependen yang dimodelkan mendapat pengaruh dari variabel laten independent.

**Tabel 4.12**  
**Hubungan Langsung dan Tidak Langsung**

Korelasi Antar Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Hasil Hipotesis
Kecerdasan Emosional - > Kinerja	0,046	1,001	0,318	Ditolak
Kecerdasan Intelektual - > Kinerja	0,025	0,298	0,766	Ditolak
Kecerdasan Spiritual -> Kinerja	0,068	1,059	0,290	Ditolak
Kecerdasan Emosional - > Komitmen Organisasi -> Kinerja	0,119	2,347	0,019	Diterima
Kecerdasan Intelektual - > Komitmen Organisasi -> Kinerja	0,095	1,444	0,149	Ditolak
Kecerdasan Spiritual -> Komitmen Organisasi - > Kinerja	0,005	0,062	0,951	Ditolak

Sumber: *SmartPLS* (v3.3.2)

Dari tabel 4.12 terlihat hubungan antara konstruk laten eksogen dan konstruk laten endogen terdapat 3 hubungan yang dinyatakan signifikan pada level signifikansi sebesar 5% yaitu Kecerdasan Emosional->Komitmen Organisasi, Komitmen Organisasi-> Kinerja dan Kecerdasan Emosional->Komitmen Organisasi->Kinerja sehingga hipotesis diterima. Kemudian terdapat 7 hubungan yang lainnya tidak signifikan karena *p-value* diatas pada level 0.05 (5%) sehingga hipotesis ditolak.

Besarnya pengaruh terhadap variabel laten endogen dipresentasikan dengan nilai  $R^2$  pada masing masing konstruk laten endogen. Dalam penelitian ini diperoleh  $R^2$  kinerja sebesar 44.6% artinya besarnya pengaruh terhadap variabel laten endogen sebesar 44.6% dan sisanya 55.4% dijelaskan di variabel yang lain. Dan nilai  $R^2$  komitmen organisasi sebesar 5.1% artinya komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual 5.1% dan sisanya sebesar 94.9% dipengaruhi oleh variabel lain. Dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel 4.13**  
**Nilai  $R$  Square**

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja	0.446	0.436
Komitmen Organisasi	0.051	0.039

Sumber: *SmartPLS* (v3.3.2)

#### 4.6 Uji Mediasi

Uji Mediasi dilakukan untuk mendeteksi kedudukan variabel yang ada dalam model. Uji ini dilakukan melalui *software free statistic calculation for sobel test*. Uji ini dilakukan dengan cara menguji pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan



intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui variabel komitmen organisasi.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Mediasi**

No		Variabel		
		Kecerdasan Emosional Kinerja Melalui Komitmen Organisasi ->	Kecerdasan Intelektual Kinerja Melalui Komitmen Organisasi ->	Kecerdasan Spiritual Kinerja Melalui Komitmen Organisasi ->
1.	A	0.183	0.146	0.007
2.	B	0.649	0.649	0.649
3.	SE <sub>A</sub>	0.073	0.097	0.113
4.	SE <sub>B</sub>	0.062	0.062	0.062
5.	<i>Sobel test statistic</i>	2.43791401	1.48983192	0.06194582
6.	<i>One-tailed probability</i>	0.00738614	0.06813422	0.47530299
7.	<i>Two-tailed probability</i>	0.01477229	0.13626844	0.95060598

Sumber : Data diolah *software free statistic calculation for sobel test*

Dari tabel 4.14 hasil uji mediasi menggunakan *software free statistic calculation for sobel test* diketahui hasil hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui komitmen organisasi dengan hasil sebesar 2.43791401, dan hubungan kecerdasan intelektual terhadap kinerja melalui komitmen organisasi dengan hasil sebesar 1.48983192. Kedua hasil uji media diatas lebih besar dari t-tabel dan *one-tailed probability* sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi mampu menjadi variabel mediasi antara pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja, dan pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja. Diketahui hasil hubungan kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui komitmen organisasi

dengan hasil sebesar 0.06194582. Hasil tersebut lebih kecil dari *one-tailed probability* sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi tidak mampu menjadi variabel mediasi antara pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja.

## **4.7 Pembahasan**

### **4.7.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) adalah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja yang menunjukkan nilai *path coefficient (original sample estimate)* sebesar 0.046 dengan nilai *t-statistic* 1.001 dan *p-value* 0.318 ( $>0.05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif sebesar 4.6% namun tidak signifikan. Sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Hal tersebut berarti semakin besar kecerdasan emosional yang diterapkan maka kinerja karyawan PDAM Kota Malang akan semakin baik, begitu pula sebaliknya semakin kecil kecerdasan emosional maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini sesuai dengan kondisi yang terjadi di PDAM Kota Malang bahwa antar karyawan memiliki kedekatan secara emosional baik di dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja. Kedekatan ini bisa di bilang erat karena setiap hari selalu ada komunikasi yang baik yang ditunjukkan para karyawan. Kedekatan emosional di dalam lingkungan kerja misalnya ketika komunikasi antar tim yang solid yang berhubungan dengan pekerjaan. Kedekatan emosional di luar lingkungan kerja ketika di luar jam kerja selalu ada pertemuan antar karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Priyono (2015:1) yang menyatakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual. Kecerdasan emosional sebagai kemampuan dalam menggali perasaan diri dan perasaan orang lain, memotivasi diri serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain (Goleman: 2015). Sejauh mana seseorang dapat mengenali dirinya sendiri dengan mengerti kekurangan serta kelebihan. Biasanya seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik dia dapat mengambil keputusan dengan tepat dan tegas.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Aditya, 2017) yang menyatakan kecerdasan Emosional (EQ) berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian (Soliha et al., 2017), (Supriyanto & Troena, 2017) yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan kinerja manajer di Bank Syariah di Kota Malang.

Konsep kecerdasan emosional turut akan membicarakan akan arti penting penguasaan diri dan bagaimana sikap dan reaksi dalam berinteraksi dengan lingkungannya sesuai dengan tujuan pendidikan Islam yang mengupayakan perwujudan manusia yang *kaffah*. Islam adalah agama yang mengemban misi *rahmatan lil alamin*, yaitu tercapainya kerajaan dunia yang makmur, dinamis, harmonis dan lestari sehingga seluruh penghuninya merasa aman dan nyaman (Fadjar, 2003). Emosi dalam Islam telah banyak diuraikan dalam al-Qur'an, sebagaimana emosi takut yang terurai dalam Qs. Al Qashas, 28: 21

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

*Artinya: Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.*

Sesungguhnya orang-orang mukmin yang mantap imannya serta dihimpun oleh keimanan, kendati tidak seketurunan adalah bagaikan bersaudara seketurunan, dengan demikian mereka memiliki keterikatan bersama dalam iman dan juga keterikatan bagaikan seketurunan, karena itu wahai orang-orang beriman yang tidak terlibat langsung dalam pertikaian antar kelompok-kelompok damaikanlah walau pertikaian itu hanya terjadi antara kedua saudara kamu apalagi jika jumlah yang bertikai lebih dari dua orang dan bertakwalah kepada Allah yakni jagalah diri kamu agar tidak ditimpa bencana, baik akibat pertikaian itu maupun selainnya supaya kamu mendapat rahmat antara lain rahmat persatuan dan kesatuan.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَجُلًا قَالَ لِلنَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَوْصِنِي قَالَ لَا

تَعْضَبُ فَرَدَّدَ مِرَارًا قَالَ لَا تَعْضَبُ

*Dari Abu Hurairah radhiyallahu ‘anhu berkata, seorang lelaki berkata kepada Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam, “Berilah aku wasiat.” Beliau menjawab, “Janganlah engkau marah.” Lelaki itu mengulang-ulang permintaannya, (namun) Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam (selalu) menjawab, “Janganlah engkau marah.” (HR. Bukhari, no. 6116).*

Maksud “jangan marah” ada dua makna:

1. Menahan diri ketika ada sebab yang membuat kita marah, sampai kita tidak marah.

2. Jangan sampai melakukan kelanjutan dari marah. Jika ada yang mau marah hingga mau mentalak istrinya, maka kita katakan, “*Bersabarlah, tahanlah diri terlebih dahulu.*”

#### **4.7.2 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H2) adalah pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja yang menunjukkan nilai *path coefficient (original sample estimate)* sebesar 0.025 dengan nilai *t-statistic* 0.298 dan *p-value* 0.766 (>0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif sebesar 2.5% namun tidak signifikan. Sehingga hipotesis ketiga (H3) ditolak. Hal tersebut berarti semakin besar kecerdasan intelektual yang diterapkan maka kinerja karyawan PDAM Kota Malang akan semakin baik, begitu pula sebaliknya semakin kecil kecerdasan intelektual maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hasil di atas sesuai dengan kondisi yang ada di PDAM Kota Malang bahwa karyawan menggunakan kecerdasan intelektual dalam menyelesaikan pekerjaan. Keadaan tersebut sangat jelas karena pekerjaan PDAM Kota Malang berhubungan dengan konsumen yang mengharuskan selalu menampilkan kinerja yang baik.

Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Aditya *et al.*, 2017) yang menyatakan kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Khairat, 2017) dengan judul “pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spritual dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor” yang menunjukkan hasil bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh (Ibnu, 2019), yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan anatar kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

Mendayagunakan kecerdasan intelektual dalam Islam adalah hal yang sangat dianjurkan. Sebab dengan berpikirlah manusia dapat memperkaya pengetahuan. Manusia memikirkan dirinya, orang-orang di sekitarnya hingga alam semesta. Lewat kemampuan berpikirnya inilah manusia bisa berupaya meningkatkan kualitas hidup dan mencapai apa yang diinginkan dalam kehidupannya. Di dalam Al-Qur'an, kecerdasan intelektual dapat dihubungkan dengan kata 'aql. ontologi akal hanya terbatas pada obyek-obyek yang dapat diindra, kepada obyek-obyek yang bersifat metafisik. Penggunaan kata 'aql dalam ayat-ayat Al-Quran pada umumnya digunakan untuk menganalisis fenomena hukum alam (seperti Q.S. al-Baqarah/2:164)

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمُوتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَالْعُلُكِ الَّتِي بَحْرِي فِي الْبَحْرِ بِمَا يَنْفَع النَّاسَ وَمَا

أَنْزَلَ اللَّهُ مِنَ السَّمَاءِ مِنْ مَّاءٍ فَأَحْيَا بِهِ الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا وَبَثَّ فِيهَا مِنْ كُلِّ دَابَّةٍ وَتَصْرِيفِ

الرِّيحِ وَالسَّحَابِ الْمُسَخَّرِ بَيْنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَعْقِلُونَ

*Artinya: Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, silih bergantinya malam dan siang, bahtera yang berlayar di laut membawa apa yang berguna bagi manusia, dan apa yang Allah turunkan dari langit berupa air, lalu dengan air itu Dia hidupan bumi sesudah mati (kering)-nya dan Dia sebarkan di bumi itu segala jenis hewan, dan pengisaran angin dan awan yang dikendalikan antara langit dan bumi; sungguh (terdapat) tanda-tanda (keesaan dan kebesaran Allah) bagi kaum yang memikirkan.*

### 4.7.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis kelima (H3) adalah pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja yang menunjukkan nilai *path coefficient (original sample estimate)* sebesar 0.068 dengan nilai *t-statistic* 1.059 dan *p-value* 0.290 ( $>0.05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif sebesar 6.8% namun tidak signifikan. Sehingga hipotesis kelima (H5) ditolak. Hal tersebut berarti semakin besar kecerdasan spiritual yang diterapkan maka kinerja karyawan PDAM Kota Malang akan semakin baik, demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah kecerdasan spiritual maka akan mengakibatkan semakin rendah pula kinerja karyawan. Kesesuaian hasil ini dengan fenomena yang terjadi di PDAM Kota Malang bahwa para karyawan menjadikan penderitaan yang dialami sebagai motivasi untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik sering diterapkan oleh para karyawan. Ajaran tersebut didapatkan para karyawan ketika mengikuti kegiatan kajian agama islam yang digelar oleh PDAM Kota Malang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Priyono (2015:1) yang menyatakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Dhita, 2017), (Ibnu, 2019) dengan menunjukkan hasil kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kecerdasan spiritual yang tinggi ditandai dengan adanya pertumbuhan dan transformasi pada diri seseorang, tercapainya kehidupan yang seimbang antara karier/pekerjaan dan pribadi/keluarga, serta adanya perasaan suka cita serta puas

yang diwujudkan dalam bentuk menghasilkan kontribusi yang positif dan berbagi kebahagiaan kepada lingkungan. Kecerdasan spiritual digunakan untuk mencapai pengembangan diri yang lebih utuh karena setiap orang memiliki potensi untuk itu. Selain itu dengan menggunakan kecerdasan spiritual, tingkat kreatifitas juga akan berkembang. Oleh karena itu ada baiknya jika hal ini tetap dipertahankan demi peningkatan kinerja karyawan di masa yang akan datang (Zohar and Marshall, 2007:37).

#### **4.7.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**

Hasil pengujian hipotesis kedelapan (H4) adalah komitmen organisasi sebagai variabel intervening pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Nilai *specific indirect effects* sebesar 0.119 dengan nilai *t-statistic* 2.347 dan *p-value* 0.019 (<0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja, hasil ini membuktikan bahwa karyawan yang dapat mengenali emosi dirinya dan emosi orang lain serta bisa memotivasi dirinya dan bisa mengelola emosi dirinya dengan kecerdasan emosional yang tinggi, maka keinginan untuk tetap berada dalam perusahaan akan semakin tinggi. Melalui komitmen organisasi inilah akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini sikap positif tersebut tentunya akan menghasilkan suatu komitmen individu yang kuat terhadap organisasi tempat dia bekerja. Karyawan PDAM Kota Malang memiliki



kinerja yang baik, ini dilihat dari tingkat lama kerja ataupun komitmennya terhadap perusahaan.

Penelitian yang sejalan dilakukan oleh (Siswoyo & Rosyadi, 2017), (Siti & Palupiningdyah, 2015) yang menyatakan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening positif dan signifikan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rezha, 2017) dengan hasil bahwa komitmen organisasi mampu menjadi mediasi pengaruh antara kecerdasan emosional dan kinerja.

Dalam Islam komitmen atau keyakinan yang kuat untuk berusaha dan bekerja dengan bersungguh-sungguh tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki oleh setiap karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong kenyataan adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriah maupun batiniah (Lukmada, 2012: 33) Allah SWT telah berfirman:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَنْزِلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا

وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

*Artinya: "Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: 'Rabb kami ialah Allah' kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): "Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu" (QS.Fushilat : 30).*

Ayat di atas jika dikorelasikan dengan hubungan karyawan dengan organisasinya adalah adanya keteguhan hati yang kuat dalam diri karyawan untuk

tetap konsisten baik lahir maupun batin dalam menjalani kontrak kerja yang telah disepakati (Lukmada, 2012: 33). Masih pendapat Lukmada (2012: 33-34), keteguhan hati yang penuh keyakinan untuk tetap konsisten inilah yang disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang istiqomah adalah tempat yang paling baik, itu adalah janji Allah SWT, kepada makhluknya.

#### **4.7.5 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**

Hasil pengujian hipotesis kesembilan (H9) adalah komitmen organisasi sebagai variabel intervening pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja. Nilai *specific indirect effects* sebesar 0.095 dengan nilai *t-statistic* 1.444 dan *p-value* 0.149 ( $>0.05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Keadaan ini terjadi di PDAM Kota Malang yang mempunyai kecerdasan intelektual dalam bekerja serta karyawan memihak perusahaan dengan komitmen kepada perusahaan yang membuktikan pada kinerja yang baik.

Dalam hadis disebutkan bahwa akal merupakan substansi agama

الَّذِينَ هُوَ الْعَقْلُ, وَمَنْ لَا دِينَ لَهُ لَا عَقْلَ لَهُ

“Agama adalah akal pikiran, barangsiapa yang tidak ada agamanya, maka tidak ada akal pikirannya”. (HR. An-Nasa`iy)

Secara tersirat, hadis ini menjelaskan betapa urgen dan vitalnya akal bagi seorang yang beragama. Sehingga seorang yang tidak beragama maka sesungguhnya ia tidak berakal. Agama sesuai dengan akal sehat. Perintah, anjuran, suruhan, dan kewajiban agama relevan dengan pemikiran manusia yang sehat dan normal. Demikian pula hal-hal yang menjadi larangan, bertentangan dengan akal sehat. Karena itu, orang yang tidak beragama, sama artinya dengan orang yang tidak memiliki akal pikiran yang sehat dan normal.

#### **4.7.6 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**

Hasil pengujian hipotesis kesepuluh (H10) adalah komitmen organisasi sebagai variabel intervening pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja. Nilai *specific indirect effects* sebesar 0.005 dengan nilai *t-statistic* 0.062 dan *p-value* 0.951 (>0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Kecerdasan spiritual menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna (Zohar dan Marshal, 2007:25). Kondisi serupa yang terjadi pada karyawan PDAM Kota Malang menyesuaikan aturan perusahaan dengan rasa cinta terhadap pekerjaan yang menilai bahwa pekerjaan juga aturan tuhan yang harus dipatuhi dengan cara bekerja dengan sungguh-

sungguh dan komitmen dengan menghasilkan kinerja yang baik untuk memberikan nilai terhadap pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Dhita, 2017), (Siswoyo & Rosyadi, 2017) yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi mampu menjadi mediasi antara kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan PDAM Kota Malang.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PDAM Kota Malang.
2. Kecerdasan intelektual (X2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PDAM Kota Malang.
3. Kecerdasan spiritual (X3) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PDAM Kota Malang.
4. Kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) melalui komitmen organisasi (Z). Komitmen organisasi mempengaruhi pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja.
5. Kecerdasan intelektual (X2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja (Y) melalui komitmen organisasi (Z). Komitmen organisasi mempengaruhi pengaruh tidak langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

6. Kecerdasan spiritual (X3) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja (Y) melalui komitmen organisasi (Z). Komitmen organisasi mempengaruhi pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan beberapa kesimpulan tersebut terdapat beberapa saran antara lain:

1. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam penyediaan air minum, PDAM Kota Malang harus lebih menerapkan pendekatan emosional terhadap karyawan karena akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lebih berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
2. PDAM sebaiknya tetap mempertahankan kecerdasan intelektual yang dimiliki karyawan dengan mengadakan tes intelektual setiap bulanya kepada karyawan agar tetap terjaga kinerja karyawan.
3. PDAM Kota Malang lebih sering mengadakan kajian-kajian keislaman tentang bekerja dalam agama untuk meningkatkan kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan karena itu sangat membantu pembentukan kinerja karyawan yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Aditya, R. (2017). *SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ( Studi Pada Karyawan PT Jasa Marga Cabang Semarang )*. 6, 1–13.
- Agustian, A. G. (2007). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi Dan Spiritual: The Esq Way 165*. Jakarta: Agar.
- Artana, M. B., Herawati, N. T., Wikrama, A., & Atmadja, T. (2014). Pengaruh Kecerdasan Intelektual ( IQ ), Kecerdasan Emosional ( EQ ), Kecerdasan Spiritual ( SQ ), dan Perilaku Belajar Terhadap Pemahaman Akuntansi. *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha, 1(1)*.
- Baharuddin. 2004. *Paradigma Psikologi Islami*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Diana, I. N. (2008). *Hadits-Hadits Ekonomi*. Malang: UIN Press
- Fabiola, RA. (2005). *THESIS. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*
- Fendi Suhariadi. (2002). Pengaruh Inteligensi dan Motivasi Terhadap Semangat Penyempurnaan Dalam Membentuk Perilaku Produktif Efisien, Anima: *Indonesia Psikologi Jurnal*, Vol.17, No.4, Juli 2002, p.346
- Ghazali, Imam. 2008. *Ringkasan Ihya' Ulumuddin*. Jakarta : Sahara Publishers.
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional Mengapa Ei Lebih Penting Daripada Iq*. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.
- Habibah, 2001, *Meningkatkan Kinerja Melalui Mekanisme 360 Derajat*, Telaah Bisnis, Vol.2, No.1. p.27-37
- Haryono, S & Rosady, F. 2017. *Pengaruh Kecerdasan Emosioal dan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Temporer Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*
- Hasan, Aliah B. Purwakania. 2006. *Psikologi Perkembangan Islami*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hawwa, Said. 1998. *Menyucikan Jiwa : Intisari Ihya' Ulumuddin Al-Ghazali*. Jakarta : Robbani Press.
- Helmiatin. (2018). Importance of Intellectual , Emotional , and Spiritual Quotient in Managing Employee Performance. *Review of Integrative Business Adn Economics Research*, 7(1), 54–64.

- Hidayat, R., & Wijaya, C. (2017). *Ayat-Ayat Al Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI
- Indrawati *et al.* (2017). *Perilaku Konsumen Individu dalam Mengadopsi Layanan Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Khairat, H. (2017). Departement of Accounting, Faculty of Economics, Riau University Pekanbaru, Indonesia. *JOM Fekon*, 3(1), 2429–2443.
- Lam, C. S., & O'Higgins, E. R. E. (2012). Enhancing employee outcomes: The interrelated influences of managers' emotional intelligence and leadership style. *Leadership and Organization Development Journal*, 33(2), 149–174. <https://doi.org/10.1108/01437731211203465>
- Lukmada, Ikmal Burdah. (2012) Hubungan efikasi Diri dengan komitmen Organisasi karyawan Pt. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya. *Skripsi. Fakultas Psikologi UIN Malang*
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Mayer, John D; Salovey, Peter; Caruso, D. R. (2004). Emotional Intelligence : Theory, Findings, And Implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197–215.
- Moniaga, P. (2015). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Sulut Kantor Pusat).
- Muhdar. (2014). Studi Empirik Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Al-Buhuts*, 10(1), 35–58.
- Mutaqien, Ibnu Aziz. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Umum Sakina Idaman Sleman, Yogyakarta*
- Priyono (2015). *Effect of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence to Performance Civil Servants Language Centre Eastjava*. IJABER Vol.-13, No. 13, 7067-7069
- Putra, et.all, 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Busana Roxy Square Mall Jember Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening



- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen P. (2003), *Perilaku Organisasi*, Jilid I Edisi 9 (Indonesia), Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2008). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Edisi ke-12 Jilid 1. Alih bahasa Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P; Judge, T. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sani, A., & Maharani Ekowati, V. (2019). Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance. *Journal of Islamic Marketing*. <https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2018-0140>
- Sinambela, L. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sholiha, M., Sunaryo, H. H., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang-Malang. *Warta Ekonomi*, 07(17), 78–92.
- Siti Fatimah Nurhayati, 2000. *Kontribusi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan : Masihkah Diperlukan*, Telaah Bisnis, Vol.1, No.1, Juli.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Stephani Raihana, H. (2017). Kecerdasan Emosional dalam Al-Qur'an. *SCHEMA: Journal of Psychology Research*, 3(1), 35–45.
- Stie, M., & Bangsa, P. (n.d.). SPIRITUAL TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERAWAT PNS DI RUANG KEPERAWATAN RSUD dr . SOEDIRMAN KEBUMEN *Dhita Christanti Abstrak. 1*, 1–10.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Supriyanto, Achmad Sani., dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Uin Maliki Press
- Supriyanto, Achmad Sani dan Machfudz, Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press
- Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(66), 163–5241.

Tasmara, Toto. 2001. Kecerdasan Ruhaniah (Transedental intellegence). Jakarta: Gema Insani

[www.pdamkotamalang.com](http://www.pdamkotamalang.com)

Yudistiro. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 9(1), 38–50.

Zohar, Danah; Marshal,I. (2001). *The Ultimate Intelegence*, Mizam Media Utama: Bandung

Zohar, Danah; Marshal,I. (2007) *Sq: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. (R. Astuti, Ed.). Bandung: Mizan Media Utama.

## LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

### KUESIONER

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL (EQ), KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ), DAN KECERDASAN SPIRITUAL (SQ) TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

PADA KARYAWAN PDAM KOTA MALANG

---

Kpd.

Bapak/Ibu/Saudara(i) yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat untuk dapat menyelesaikan program Sarjana I pada Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang diperlukan beberapa data dan informasi yang mendukung dalam proses penelitian ini. Demi tercapainya proses penelitian ini mohon kesediaan dari bapak/ibu/saudara(i) untuk mengisi angket yang telah disediakan. Hasil kuesioner dan penelitian akan dijamin kerahasiaan dan tidak disebarluaskan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i), yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket ini, saya mengucapkan terima kasih dan mohon maaf atas perkataan yang kurang enak dihati.

A. Identitas :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah daftar identitas yang telah disediakan.
2. Bacalah setiap pertanyaan dengan teliti dan seksama
3. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan pada diri saudara
4. Berilah tanda check (√) pada alternatif jawaban yang anda anggap paling benar

5. Seluruh pernyataan harus dijawab dan tidak diperkenankan memilih jawaban lebih dari satu.
6. Jawaban saudara dijamin kerahasiaannya.
7. Jawaban saudara tidak berpengaruh terhadap nilai saudara diperusahaan

Dengan alternatif jawaban:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju(4)

N= Netral (3)

TS= Tidak Setuju(2)

STS= Sangat Tidak Setuju(1)

### Kuesioner Kinerja

No.	Keterangan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah beban kerja yang telah ditentukan					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP perusahaan					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan					
5.	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
6.	Saya selalu datang tepat waktu masuk kerja					
7.	Saya tidak meninggalkan jam kerja sebelum berakhir					

### Kuesioner Kecerdasan Emosional

No.	Keterangan	Nilai				
<i>Self Awareness</i> (Pengenalan Diri)		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu mengetahui batas-batas kemampuan diri sendiri					
2.	Saya mempunyai keyakinan tentang harga diri dan kemampuan sendiri					
<i>Self Regulation</i> (Pengendalian diri)		SS	S	N	TS	STS
3.	Saya mampu berpikir dengan jernih walaupun kondisi tertekan					
4.	Saya mampu mengalihkan hal-hal yang positif di saat stres datang					
<i>Motivation</i> (Motivasi)		SS	S	N	TS	STS
5.	Saya gigih dalam memperjuangkan sasaran/tujuan kendati ada halangan dan kegagalan.					
<i>Emphaty</i> (Empati)		SS	S	N	TS	STS
6.	Saya mampu memahami orang lain ( <i>understanding others</i> ), yaitu dapat merasakan apa yang sedang dirasakan orang lain					
<i>Social Skill</i> (Keterampilan Sosial)		SS	S	N	TS	STS
7.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan karyawan lain					

### Kuesioner Kecerdasan Intelektual

No.	Keterangan	Nilai				
Kecerdasan Angka		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu untuk menghitung dengan cepat dan tepat					
Pemahaman verbal		SS	S	N	TS	STS
2.	Saya mampu memahami apa yang dibaca dan didengar					
Kecepatan persepsi		SS	S	N	TS	STS

3.	Saya mampu memberikan persepsi mengenai masalah dengan baik					
Penalaran induktif		SS	S	N	TS	STS
4.	Saya memiliki kemampuan logika dalam menemukan fakta yang akurat serta memprediksi resiko					
Penalaran deduktif		SS	S	N	TS	STS
5.	Saya selalu berfikir secara analitis dan kritis dalam pengambilan keputusan					
Visualisasi		SS	S	N	TS	STS
6.	Saya selalu melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang saya ambil					
Daya Ingat		SS	S	N	TS	STS
7.	Saya mampu mengenang kembali pengalaman masa lalu					

### Kuesioner Kecerdasan Spiritual

No.	Keterangan	Nilai				
Kemampuan Bersikap Fleksibel		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan di saat menghadapi beberapa pilihan					
Tingkat Kesadaran Tinggi		SS	S	N	TS	STS
2.	Saya mampu untuk mengetahui batas wilayah yang nyaman untuk diri sendiri					
Kemampuan Mengadaptasi dan Memanfaatkan Penderitaan		SS	S	N	TS	STS
3.	Saya mampu menjadikan penderitaan yang dialami sebagai motivasi untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik di kemudian hari					
Kemampuan Menghadapi dan Melampaui Rasa Sakit		SS	S	N	TS	STS
4.	Saya mempunyai keyakinan bahwa hanya Allah yang akan memberikan kesembuhan					

Kualitas hidup		SS	S	N	TS	STS
5.	Sebagai seorang karyawan, kualitas hidup saya berdasarkan pada nilai - nilai yang mampu mendorong untuk mencapai tujuan					
Keengganan Untuk Menyebabkan Kerugian Yang Tidak Perlu		SS	S	N	TS	STS
6.	Saya cenderung berpikir terlebih dahulu sebelum bertindak					
Kecenderungan Untuk Melihat Keterkaitan Berbagai Hal		SS	S	N	TS	STS
7.	Dalam bekerja, saya tidak bergantung dengan orang lain					
Kecenderungan Nyata Untuk Bertanya		SS	S	N	TS	STS
8.	Saya mampu bertanya kepada diri sendiri dan orang lain mengenai jawaban suatu masalah					

### **Kuesioner Komitmen Organisasional**

No.	Keterangan	Nilai				
<i>Affective Commitment</i>		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman didalam organisasi ini					
2.	Saya merasa, masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga					
3.	Saya berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini					
<i>Continuance Commitment</i>		SS	S	N	TS	STS
4.	Saya berkeingin tetap tinggal karena kebutuhan gaji					
5.	Saya berkeingin tetap tinggal karena keuntungan yang didapat					
<i>Normative Commitment</i>		SS	S	N	TS	STS
6.	Saya berkeingin menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini					
7.	Saya yakin terhadap organisasi ini					

Lampiran 2 Data Responden

X1 : Kecerdasan Emosional

X2 : Kecerdasan Intelektual

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
4	4	5	4	4	5	4	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	2	2	3	2
5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	5	3	5	5	5	5	3	5	3	4	3	4	4
4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4
5	4	5	4	4	5	4	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
2	1	1	2	2	1	2	4	4	4	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
3	4	5	4	5	4	4	3	2	3	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4



5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4
3	5	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4
4	5	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	1	2
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4
4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4
3	4	2	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	4	4
2	4	1	3	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
2	1	1	2	2	3	2	4	4	5	4	3	4	4
3	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
5	5	3	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	2	2	1
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
5	5	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	3	3
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
2	3	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	2	2	2	1	2	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	3	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5
3	2	3	3	3	4	3	5	4	4	5	4	5	5
5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5
2	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3
4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5

3	4	4	4	5	3	4	4	3	2	2	2	1	2
5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
2	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	5	4
3	5	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4
3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	3
3	3	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5
5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4
3	4	2	4	4	2	4	3	5	5	5	4	5	5
4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
5	4	4	4	5	4	4	5	5	1	2	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4
4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4

2	4	2	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3
2	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5
5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5
4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5
5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	5	3	5	3	3	5	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	4	3	5	5	5	2	4	1	3	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	5	2	4	2	4	3	3	4
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5

4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4
4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5
4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4
3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4
4	3	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5
4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	5	2	5
3	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	2	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4
4	5	4	5	4	3	4	2	3	3	3	3	5	4
3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	5	5	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4
3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4

5	5	1	2	3	3	4	5	5	3	3	3	4	5
5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	3	4	2	3	5	4	4	3	3
3	5	3	4	5	4	4	2	1	1	2	2	1	2
5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	3
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	2	2	2	1	2	3	4	4	4	3	4	4
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
3	2	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	4	5
3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
5	4	5	4	4	3	4	2	1	1	2	2	1	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4

5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	5	4	5	3	5	3	4	3	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3
5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4
4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
2	1	1	2	2	3	2	3	4	4	4	5	4	5
5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	3	4
2	1	1	2	2	2	1	4	4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4





4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
3	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	5
5	5	4	3	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4

X3 : Kecerdasan Spiritual

Y : Kinerja

Z : Komitmen Organisasi

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4
4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4
2	2	1	1	2	2	1	2	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	2	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5

4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	5	5	
4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	
5	5	5	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	5	4	4	
4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	
2	3	2	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	
5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	
2	2	1	1	2	2	3	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	
4	4	2	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	4	4	
4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	
4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	
5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	
4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	
4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	

4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4
4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3
5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	3	4	2	2	1	1	2	2	3	2
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3
4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
5	4	4	2	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
4	2	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5

4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4
4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
4	3	5	3	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5
4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	1	2
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
2	2	1	1	2	2	1	2	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4
5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4	4	3	3	3
3	4	3	2	2	2	1	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4
5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
4	3	5	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	3	3

2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	3	5	
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	
5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
4	3	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	
2	2	1	1	2	2	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	
4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
3	4	3	2	2	2	1	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	

4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	5	4	4
4	2	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4
3	3	3	4	3	5	2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5
4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4
5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
4	3	5	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
4	4	5	4	4	3	3	4	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5
3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	3	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5		5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4
3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4
5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	5	5

4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1
5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	3	3
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
4	5	4	3	4	4	5	5	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2
4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4
5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
5	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	3	5	5	5
4	4	5	4	4	3	3	4	2	2	1	2	2	4	4	5	5	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
5	4	3	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	4	4	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	2	3	2	4	4	3	3	3
5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3

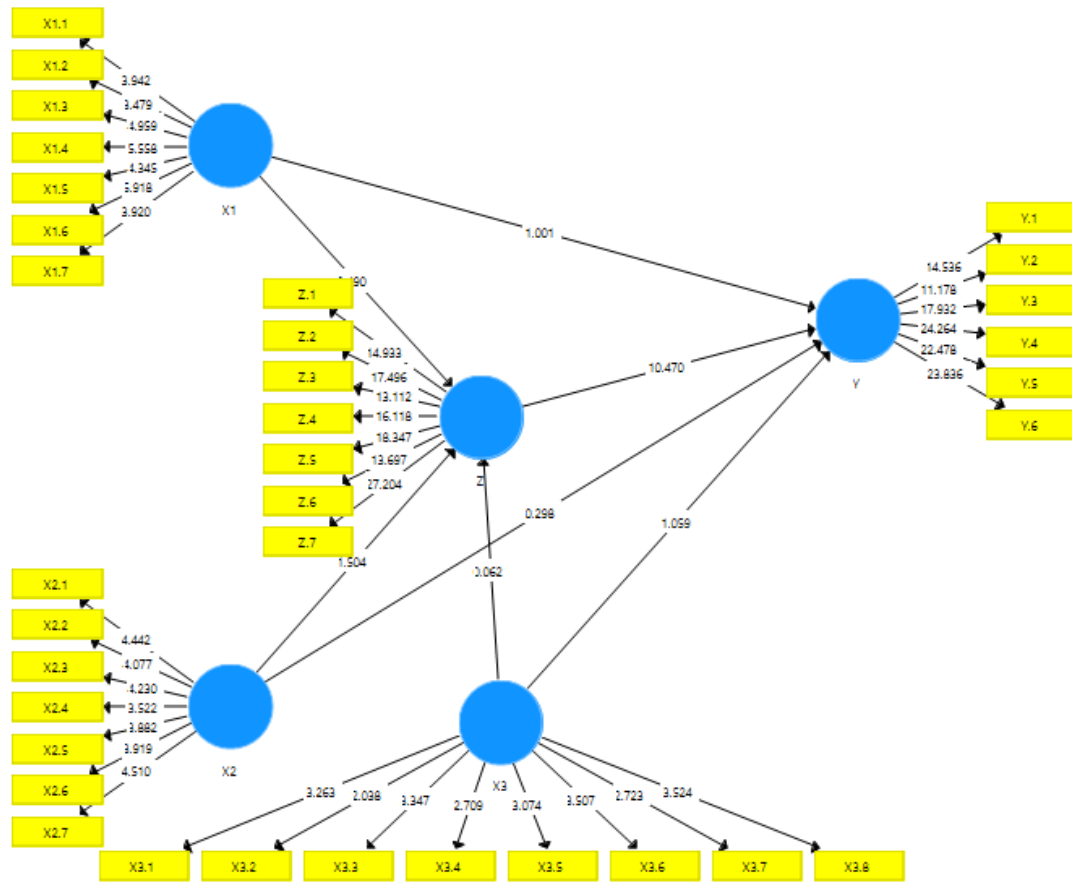
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	2	2	1	1	2	2	3	2
5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
2	5	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
5	4	4	4	5	4	4	5	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	1	2
5	2	4	1	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5
4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	2	4	3	3	4
4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
4	3	4	4	4	3	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
5	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
5	5	5	1	2	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4
4	3	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5
4	4	4	4	5	4	5	4	3	2	5	4	3	5	3	4	4	4	5	3	4
4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3	5	2	5
5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5
4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5



4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5		5	3	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	
4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	
2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	3	4	3	4	
4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	
4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	
4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	5	4	
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	3	3	4	
5	4	5	4	4	5	4	4	3	2	5	5	4	5	4	4	2	3	3	4	5	
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	3	3	3	4	4	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
5	3	3	3	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5
4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	2	4	3	4	2	4	4	2	4	
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	
5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	
4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	3	4	2	5	4	4	2	4	3	4	
4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	5	3	3	5	4	4	
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	

5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5
5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5
4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	2	4	4	2	4
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
2	3	2	4	4	3	3	3	5	1	5	5	4	5	2	4	1	3	5	3	4
4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5

### Lampiran 3 Hasil Output PLS



Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 5 Bukti Konsultasi

**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Moch. Ari Setiawan

NIM/ Jurusan : 16510130/ Manajemen

Pembimbing : Prof. Dr. H. Ach. Sani Supriyanto, S.E., M.Si.

Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PDAM KOTA MALANG)

No	Tanggal	Materi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	31 Maret 2020	Bimbingan Judul	1. 
2.	08 Mei 2020	Bimbingan Judul	2. 
3.	11 Juni 2020	Bimbingan Bab I	3. 
4.	12 Juni 2020	Bimbingan Bab I	4. 
5.	01 Juli 2020	Bimbingan Bab II	5. 
6.	26 Oktober 2020	Bimbingan III	6. 
7.	2 November 2020	ACC Proposal	7. 
8.	3 Februari 2021	Bimbingan Bab IV	8. 
9.	9 Maret 2021	Bimbingan Bab V dan ACC Keseluruhan isi	9. 

Malang, 11 Maret  
Mengetahui

  
Dr. Agus Sucipto, M.M., CRA  
NIP 19670816200312 1 001



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME  
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA  
NIP : 19761210 200912 2 001  
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Moch Ari Setiawan  
NIM : 16510130  
Handphone : 085655881783  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Email : arimoch97@gmail.com  
Judul Skripsi : "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Study Kasus Pada Karyawan PDAM Kota Malang)"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	24%	8%	14%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 22 April 2021  
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA  
NIP 197612102009122 001

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PDAM Kota Malang)

ORIGINALITY REPORT

24%	24%	8%	14%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	5%
2	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://dspace.uui.ac.id">dspace.uui.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://www.kmfkunand.com">www.kmfkunand.com</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://www.stieypn.ac.id">www.stieypn.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://journal.unla.ac.id">journal.unla.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://jurnal.unej.ac.id">jurnal.unej.ac.id</a> Internet Source	<1%

9	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
10	<a href="http://ejournal3.undip.ac.id">ejournal3.undip.ac.id</a> Internet Source	<1 %
11	<a href="http://st293545.sitekno.com">st293545.sitekno.com</a> Internet Source	<1 %
12	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
13	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
15	<a href="http://anzdoc.com">anzdoc.com</a> Internet Source	<1 %
16	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
17	Submitted to Universiti Selangor Student Paper	<1 %
18	<a href="http://repository.ppns.ac.id">repository.ppns.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://ojs.unud.ac.id">ojs.unud.ac.id</a> Internet Source	<1 %
20	Submitted to KYUNG HEE UNIVERSITY Student Paper	<1 %



21	<a href="http://mafiadoc.com">mafiadoc.com</a> Internet Source	<1 %
22	Submitted to Trisakti University Student Paper	<1 %
23	<a href="http://Repository.umy.ac.id">Repository.umy.ac.id</a> Internet Source	<1 %
24	Submitted to Universitas Riau Student Paper	<1 %
25	<a href="http://journal.stie-yppi.ac.id">journal.stie-yppi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://repository.uinib.ac.id">repository.uinib.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://nuriyah1.blogspot.com">nuriyah1.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
29	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
30	<a href="http://etheses.iainponorogo.ac.id">etheses.iainponorogo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	

		<1 %
33	<a href="http://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="http://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
35	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
36	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
37	<a href="http://riset.unisma.ac.id">riset.unisma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
38	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	<1 %
39	<a href="http://lib.stieputrabangsa.ac.id">lib.stieputrabangsa.ac.id</a> Internet Source	<1 %
40	<a href="http://repository.uin-malang.ac.id">repository.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
41	<a href="http://ejournal.stitpn.ac.id">ejournal.stitpn.ac.id</a> Internet Source	<1 %
42	<a href="http://repository.unisma.ac.id">repository.unisma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
43	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	<1 %

44	bimbinganislam.com Internet Source	<1 %
45	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
46	ejournal.uinib.ac.id Internet Source	<1 %
47	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus Student Paper	<1 %
48	ejournal.unhi.ac.id Internet Source	<1 %
49	jmbr.ppm-school.ac.id Internet Source	<1 %
50	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
51	A Paryati, A Praningrum, Sugeng Susetyo. "PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA BEBERAPA KANTOR DINAS DI KOTA BENGKULU", Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen, 2019 Publication	<1 %
52	Submitted to University of South Australia Student Paper	<1 %

53	<a href="http://jakarta45.wordpress.com">jakarta45.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
54	<a href="http://repository.unair.ac.id">repository.unair.ac.id</a> Internet Source	<1 %
55	<a href="http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id">www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id</a> Internet Source	<1 %
56	<a href="http://www.saaid.net">www.saaid.net</a> Internet Source	<1 %
57	<a href="http://books.google.com.eg">books.google.com.eg</a> Internet Source	<1 %
58	<a href="http://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet Source	<1 %
59	<a href="http://rinastkip.wordpress.com">rinastkip.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
60	<a href="http://www.studymode.com">www.studymode.com</a> Internet Source	<1 %
61	<a href="http://luanvan.co">luanvan.co</a> Internet Source	<1 %
62	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	<1 %
63	<a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	<1 %
64	<a href="http://journals.usm.ac.id">journals.usm.ac.id</a> Internet Source	<1 %

65	<a href="http://jurnal.stieww.ac.id">jurnal.stieww.ac.id</a> Internet Source	<1 %
66	<a href="http://jurnal.untag-sby.ac.id">jurnal.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	<1 %
67	<a href="http://kimiacekep.blogspot.com">kimiacekep.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
68	<a href="http://konsultasiskripsi.com">konsultasiskripsi.com</a> Internet Source	<1 %
69	<a href="http://www.kopertis7.go.id">www.kopertis7.go.id</a> Internet Source	<1 %
70	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	<1 %
71	<a href="http://8lala.info">8lala.info</a> Internet Source	<1 %
72	Submitted to Universitas Klabat Student Paper	<1 %
73	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
74	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1 %
75	<a href="http://candupendidikan.blogspot.com">candupendidikan.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
76	<a href="http://e-perpus.unud.ac.id">e-perpus.unud.ac.id</a> Internet Source	<1 %

77	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Internet Source	<1 %
78	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	<1 %
79	<a href="http://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a> Internet Source	<1 %
80	<a href="http://uia.e-journal.id">uia.e-journal.id</a> Internet Source	<1 %
81	<a href="http://kajiansunnahku.wordpress.com">kajiansunnahku.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  Off

Exclude bibliography  On