

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYAMANUSIA
BERBASIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL
SERTA KOMITMEN ORGANISASI PERANGKAT DESA
SE KECAMATAN WONOSALAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Mohamad Sauki Reza

NIM. 30401900192

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL
SERTA KOMITMEN ORGANISASI PERANGKAT DESA
SE KECAMATAN WONOSALAM**

Disusun Oleh :

Mohamad Sauki Reza

30401900192

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
ke hadapan sidang panitia ujian untuk Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 27 juni 2023

Pembimbing,



Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL
SERTA KOMITMEN ORGANISASI PERANGKAT DESA
SE KECAMATAN WONOSALAM**

Disusun Oleh :

Mohamad Sauki Reza
30401900192

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal, 15 Agustus 2023

Dosen Pembimbing,



Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, M.Si.

Dosen Penguji I



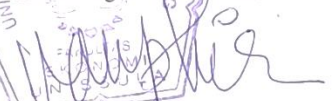
Dr. Abdul Hakim, M.Si

Dosen Penguji II



Sri Wahyuni Rathasari, SE, M.Bus

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Tanggal, 15 Agustus 2023
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis.,SE.,ST.,MM
NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama: :Mohamad Sauki Reza

Nim: :30401900192

Jurusan: :Manajemen

Fakultas: :Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYAMANUSIA BERBASIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL SERTA KOMITMEN ORGANISASI PERANGKAT DESA SE KECAMATAN WONOSALAM”** Dan diajukan untuk diuji pada tanggal 03 Agustus 2023 adalah karya saya. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau Sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan mengambil atau meniru kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang akan saya akui seolah sebagai tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari penulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya

Saya bersedia menarik skripsi yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan Tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah-olah tulisan saya sendiri. Saya bersedia bila gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas dibatalkan.

Mengetahui,
Dosen pembimbing


Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, M.Si

Yang Memberi Pernyataan



Mohamad Sauki Reza

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mohamad Sauki Reza

NIM : 30401900195

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Skripsi dengan judul **MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYAMANUSIA BERBASIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL SERTA KOMITMEN ORGANISASI PERANGKAT DESA SE KECAMATAN WONOSALAM**” dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-ekklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 3 Agustus 2021



Mohamad Sauki Reza

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

-MOTTO-

“Terkadang orang dengan masalah paling kelam akan menciptakan masa depan yang paling cerah.”

(umar bin khattab)

“Hanya pendidikan yang bisa menyelamatkan masa depan, tanpa pendidikan Indonesia tak mungkin bertahan.”

(najwa shihab)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahil'amin, segala puji bagi ALLAH SWT tuhan yang maha pengasih lagi maha penyayang. Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orangtua saya ibu (Endang Sutrisno Wati) dan bapak (Arifin Syarif), berkat kerja keras selama ini untuk mendidik dan membesarkan saya dan senantiasa mendoakan saya untuk masadepan dan kelancaran dalam menjalani perkuliahan.

Kakak saya (Shinta Nur Arifa) yang senantiasa mendoakan, bimbingan arahan, dukungan dalam setiap proses yang saya jalani. Tidak lupa juga kakakku yang kedua (Mohamad Rizkia) yang selalu mensupport dan membimbing untuk menyelesaikan skripsi ini serta keluarga besar yang selalu mendukung setiap proses saya.

Teruntuk dosen pembimbing saya Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, M.Si. terimakasih banyak yang telah sabar membimbing serta mengarahkan saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Teruntuk teman teman seperjuangan saya yang telah kebersamai saya dari maba hingga sekarang, tak lupa juga untuk teman teman dekat saya, terimakasih telah mendoakan dan mensupport hingga sekarang kalian the best

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah Yang Maha Kuasa yang telah memberikan berbagai anugrah terselesaikannya Pra Skripsi ini dengan judul “Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Kecerdasan Emosioanal dan Spritual serta Komitmen Organisasi Perangkat Desa Se Kecamatan Wonosalam”. Oleh karena itu pada kesempatan ini mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, M.Si. selaku pembimbing yang telah memberikan waktu untuk membimbing pembuatan proposal hingga penulisan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. H. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan kesempatan studi di program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unissula Semarang.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberi kesempatan studi di Program Studi Manajemen.
4. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah memberikan motivasi dan dinamika keilmuan.
5. Rekan-rekan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah mendukung dan memotivasi kami untuk belajar.
6. Terima Kasih kepada kedua orangtua yang telah mendukung, mebiayai, dan tidak pernah hentinya mendoakan saya supaya diberikan kelancaran dalam

menyusun proposal pra skripsi ini, dan tidak lupa saya berterimakasih kepada kakak-kakakutercinta yang telah mengajari saya dalam menyusun proposal pra skripsi ini.

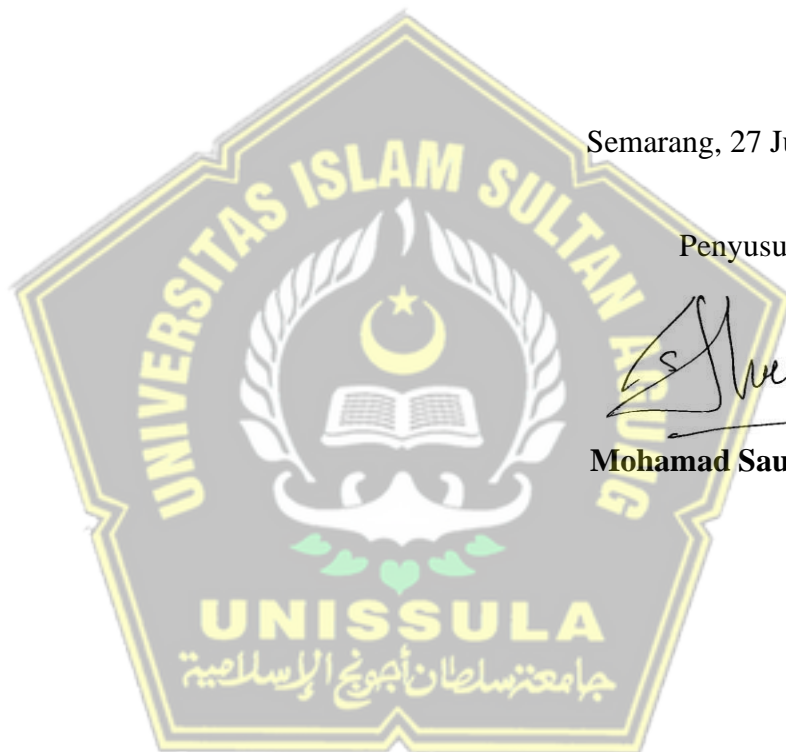
Akhirnya kepada semua pihak dan handai taulan, yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu, yang secara langsung maupun tidak langsung membantu kami dalam penyusunan skripsi ini

Semarang, 27 Juni 2023

Penyusun



Mohamad Sauki Reza



ABSTRAK

Dalam penelitian ini peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia yang berbasis Kecerdasan Emosional dan Spritual serta Komitmen Organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Perangkat Desa Se Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak yang berjumlah 218 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik stratified proportional random sampling yaitu metode penarikan sampel yang dilakukan dengan cara membagi populasi menjadi populasi yang lebih kecil. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan Kuesioner yang diukur dengan skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda .

Dengan bantuan SPSS 18 digunakan sebagai teknik analisis data. Temuan menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja SDM melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel interveningnya. Hal tersebut dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Kata Kunci : KINERJA SDM, KOMITMEN ORGANISASI, KECERDASAN EMOSIONAL SERTA KECERDASAN SPRITUAL

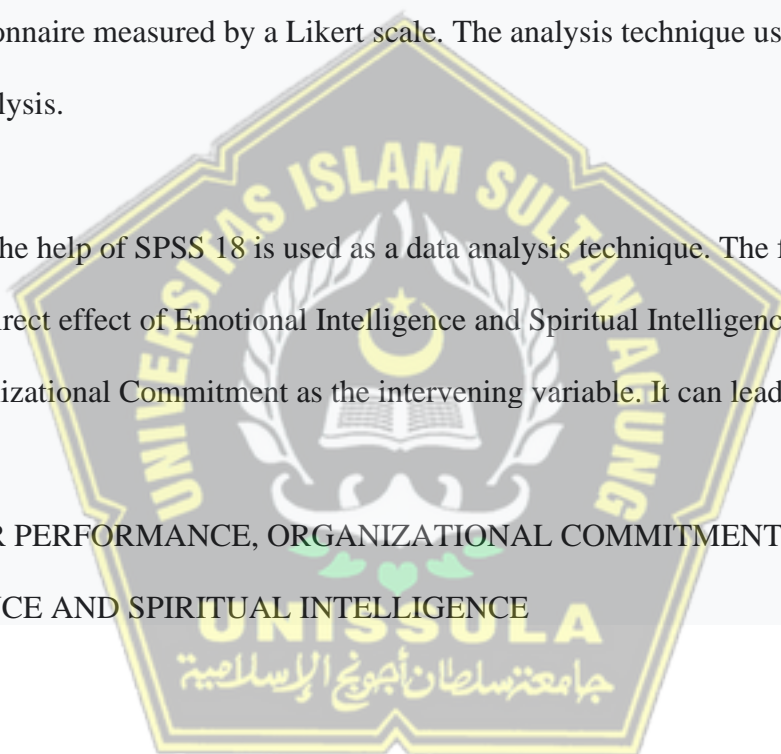


ABSTRACT

In this research the performance improvement of Human Resources based on Emotional and Spiritual Intelligence and Organizational Commitment. The population in this study were Village Officials in Wonosalam District, Demak Regency, totaling 218 people. The sample in this study used a proportional random sampling technique, namely a sampling method that was carried out by dividing the population into smaller populations. Primary data collection was carried out using a questionnaire measured by a Likert scale. The analysis technique used is multiple linear regression analysis.

With the help of SPSS 18 is used as a data analysis technique. The findings show that there is an indirect effect of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on HR Performance through Organizational Commitment as the intervening variable. It can lead to better work.

Keywords: HR PERFORMANCE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND SPIRITUAL INTELLIGENCE



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Indikator kinerja sumber daya manusia.....	10
2.1.2 Faktor-faktor kinerja sumber daya manusia.....	10
2.2 Komitmen Organisasi.....	12
2.2.1 Indikator komitmen organisasional.....	12
2.3 Kecerdasan Emosional	13
2.3.1 Indikator kecerdasan emosional	14
2.4 Kecerdasan Spiritual	15
2.4.1 Indikator Kecerdasan Spiritual.....	16
2.5 Pengaruh antar Variabel	17

2.5.1	Kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi	17
2.5.2	Kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi	18
2.5.3	Kecerdasan emosional terhadap kinerja sumber daya manusia.....	18
2.5.4	Kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia.....	19
2.5.5	Komitmen organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia.....	19
2.6	Hipotesis Penelitian.....	20
2.7	Kerangka Pikir	21
BAB III	METODE PENELITIAN.....	22
3.1	Jenis Penelitian.....	22
3.2	Populasi dan Sampel.....	22
3.2.1	Populasi	22
3.2.2	Sampel.....	22
3.3	Sumber dan Jenis Data	24
3.4	Metode Pengumpulan Data	24
3.5	Variabel dan Indikator.....	25
3.6	Teknik Analisis Data.....	26
3.6.1	Uji Instrumen.....	26
3.6.1.1	Uji Realibilitas	26
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	27
3.6.2.1	Uji Normalitas	27
3.6.2.2	Uji Heteroskedastitas.....	28
3.6.2.3	Uji Multikolinearitas	28
3.6.3	Analisi Regresi Berganda	28
3.6.4	Pengujian Hipotesis	29
3.6.4.1	Uji t.....	30
3.6.4.2	Uji Model	30
3.6.4.3	Koefisien Determinasi.....	31
3.6.5	Path Analysis	31
3.6.6	Uji Sobel.....	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1	Hasil Penelitian	35

4.2	Karakteristik Responden	35
4.2.1	Jenis Kelamin	35
4.2.2	Pendidikan Responden	36
4.2.3	Lama Bekerja	37
4.2.4	Jabatan	37
4.3	Analisis Kualitatif	38
4.3.1	Kecerdasan Emosional	39
4.3.2	Kecerdasan Spiritual.....	41
4.3.3	Komitmen Organisasi.....	43
4.3.4	Kinerja Sumber Daya Manusia	44
4.4	Analisis Kuantitatif	46
4.4.1	Hasil Uji Validitas	46
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas	47
4.4.3	Uji Normalitas	48
4.4.4	Uji Kolmogorov Smirnov.....	49
4.4.5	Uji Multikolonieritas	49
4.4.6	Uji Heteroskedastisitas	50
4.4.7	Pengujian Regresi Linier Berganda.....	51
4.5	Analisis Jalur.....	52
4.5.1	Analisis Jalur Regresi Tahap 1	52
4.5.2	Analisis Jalur Regresi Tahap 2	53
4.6	Uji T	55
4.7	Pengujian Hipotesis.....	57
4.8	Uji Sobel Test.....	60
4.9	Pembahasan.....	62
4.9.1	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi	62
4.9.2	Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi	64
4.9.3	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja SDM	65
4.9.4	Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja SDM	66
4.9.5	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SDM	67
4.9.6	Pengaruh Komitmen Organisasi sebagai variabel	

Intervening antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja SDM	68
4.9.7 Pengaruh Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening antara Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja SDM	69
BAB V PENUTUP	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran.....	71
5.3 Keterbatasan Penelitian	73
5.4 Agenda Peneliti Mendatang	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	77



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Penentuan responden tiap desa.....	23
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel dan Indikator	25
Tabel 4.1. Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2. Jenis Pendidikan.....	36
Tabel 4.3. Lama Bekerja	37
Tabel 4.4. Jabatan.....	37
Tabel 4.5. Rentang skala untuk kategori sangat rendah, rendah, sedang, Tinggi dan sangat tinggi.....	39
Tabel 4.6 Deskriptif variabel kecerdasan emosional	40
Tabel 4.7. Deskriptif variabel kecerdasan spiritual.....	41
Tabel 4.8. Deskriptif variabel komitmen organisasi	43
Tabel 4.9. Deskriptif variabel kinerja sumber daya manusia	45
Tabel 4.10. Hasil uji validitas.....	47
Tabel 4.11. Hasil uji reliabilitas	47
Tabel 4.12. Hasil uji kolmogorov- smirnov	49
Tabel 4.13. Hasil uji multikoloneritas.....	50
Tabel 4.14. Tabel persamaan regresi linear	52
Tabel 4.15. Tabel Persamaan Regresi Linear	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran	21
Gambar 3.1.	Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	32
Gambar 4.1.	Pengujian normalitas dengan grafik scatterplot	47
Gambar 4.2.	Pengujian heteroskedastisitas dengan grafik Scatterplot.....	50
Gambar 4.3.	Hasil Uji Sobel Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja SDM melalui Komitmen Organisasi	60
Gambar 4.4.	Hasil Uji Sobel Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja SDM melalui Komitmen Organisasi	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2. Tabulasi data penelitian.....	82
Lampiran 3. Hasil Analisis Deskriptif.....	94
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas	98
Lampiran 5. Hasil Uji Realibilitas	99
Lampiran 6. Uji Normalitas	102
Lampiran 7. Uji Heterokedsaitas	102
Lampiran 8. Uji Kolomogorov Smirnov Test.....	103
Lampiran 9. Uji Multikolonieritas	103
Lampiran 10. Uji Regresi Linear Tahap 1	103
Lampiran 11. Uji Regresi Linear Tahap 2	104
Lampiran 12. Uji Sobel Test Tahap 1	104
Lampiran 13. Uji Sobel Test Tahap 2	105



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan global saat ini, setiap individu maupun perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan keunggulan sumber daya manusia agar dapat menciptakan daya saing di organisasi. Hasil kerja yang telah dicapai oleh perangkat desa dalam suatu organisasi menunjukkan cerminan berhasil atau tidaknya suatu organisasi, sehingga organisasi senantiasa menuntut agar para perangkat desanya mampu menampilkan kinerja yang maksimal karena baik buruknya capaian kinerja karyawan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Gunawan dan Sutadji, 2014). Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan kerja dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan Emotional Intelligence atau kecerdasan emosi. Goleman melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi dapat menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang di dalam suatu organisasi, sedangkan 20% yang ditentukan oleh IQ (intelligence Quotient) (Goleman, 2000). Dalam menghadapi persaingan di era perusahaan global sedang diharapkan bekerja lebih efisien dan efektif. Armstrong & Taylor (2014) kebijakan sumber daya manusia harus terintegrasi dengan perencanaan strategi bisnis yang ada di dalam organisasi, dengan demikian dapat menumbuhkan kemauan karyawan untuk bertindak menyesuaikan tujuan organisasi. Manusia sumber daya memiliki peran penting

baik secara individu maupun kelompok, dan sumber daya manusia adalah satu dari pendorong utama kelancaran kegiatan bisnis, bahkan perusahaan mundur ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia (Ghoniya, 2011). Kinerja SDM juga dapat dilihat dari aspek kuantitas pekerjaan meliputi kualitas pekerjaan dan ketepatan pekerjaan, tingkat keahlian dalam bekerja, kemampuan menganalisis data, dan kemampuan untuk mengevaluasi.

Faktor psikologi Faktor ini akan membantu individu dalam mengelola, mengontrol, mengendalikan dan mengkoordinasikan keadaan emosi agar termanifestasi dalam perilaku secara efektif sedangkan faktor pelatihan emosi kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang akan menciptakan kebiasaan, dan kebiasaan rutin tersebut akan menghasilkan pengalaman yang berujung pada pembentukan nilai (value).

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah adanya komitmen organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah organisasi dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Sebagai definisi yang umum, Luthans mendefinisikan bahwa komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan "loyalitas" pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada keberhasilan dan kebaikan organisasinya (Gunawan dan Sutadji, 2014). Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi. Komitmen (keikatan) terhadap organisasi seolah-olah merupakan komoditas "mahal" tapi penting bagi organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya

tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Peningkatan kinerja harus didukung dengan pengelolaan kecerdasan emosional dan memiliki komitmen organisasi yang baik sehingga dapat memberikan motivasi atau gairah kerja baru bagi karyawan berbagai organisasi termasuk salah satunya adalah Perangkat Desa Se Kecamatan Wonosalam. Masalah yang harus dihadapi seperti suasana dan kondisi kerja dan hubungan karyawan. Komitmen organisasi kadang menjadi faktor penentu tujuan dan target kinerja karyawan, dimana karyawan banyak menghabiskan waktu sehari-hari. Sedangkan menurut Gibson et al. (2012) komitmen organisasional adalah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya ditentukan oleh seberapa tinggi kecerdasan intelektual mereka, tetapi juga oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang mereka miliki. Goleman (2001, hlm. 39) menyatakan bahwa “kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memantau dan mengendalikan perasaan Anda sendiri dan orang lain sekaligus menggunakan perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan sehingga kecerdasan emosionalnya sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang luar biasa dalam pekerjaan”. Atmaja et al. (2015), menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung dan positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hasil penelitian (Dwijayanti, 2009) Kecerdasan emosional dapat meningkatkan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

Selain kecerdasan emosional, Zohar dan Marshall (2000) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Sedangkan hasil penelitian Trihandini (2005) menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Dengan membawa nilai-nilai spiritualitas dalam bekerja, maka akan membuat karyawan merasa lebih hidup, dan pekerjaannya lebih bermakna serta lebih bertanggungjawab dalam bekerja, karena dia sadar bahwa apa yang telah dikerjakannya juga akan dipertanggungjawabkan terhadap Tuhan Yang Maha Kuasa. Nilai-Nilai Kecerdasan Spiritual Sukidi (2002:94) mengemukakan tentang nilai-nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam Kecerdasan Spiritual (SQ) yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis. Selain itu, tingkat kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang tinggi juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasinya, sehingga pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang optimal dan sangat mempengaruhi pencapaian suatu visi dan misi dari organisasi.

Oleh karena itu penelitian fenomena aspek dipengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia adalah masalah harapan kinerja sumber daya manusia mengenai kecerdasan emosional dan spiritual yang akan berpengaruh pada komitmen organisasi nantinya membuat hasil akhir bagaimana SDM mampu mencapai kinerja dengan baik. Setiap organisasi tentunya mengharapkan kinerja yang baik dari sumber daya manusianya. Pesatnya perkembangan dan persaingan bahwa kinerja yang saat ini belum optimal dan perlu dilakukan terus peningkatan dan perbaikan yang baik. Ketika memiliki kedua aspek kecerdasan tersebut ada di dalam diri seseorang, maka

akan mendorong peningkatan kinerja dan komitmennya terhadap organisasi. Kemampuan sdm (karyawan) mengenal orang lain lebih banyak atau memiliki kecerdasan yang baik akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Beberapa hasil penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa ini sejalan dengan penelitian Ling Ma et. al (2013), karyawan dengan kinerja yang tinggi tidak hanya aktif memecahkan masalah tapi juga senang bekerja dengan kolega lainnya. Artinya bila kecerdasan emosionalnya seseorang baik maka kinerja seseorang di lingkungan organisasinya juga berpengaruh baik. Selain itu juga kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Adey dan Bahari, 2010; Efendi dan Sutanto, 2013). Begitu juga pernyataan Ghazali (2002) menyebutkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja, yang artinya secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Achmad Sani Eka Supriyanto dan Afnan Troena (2012). membuktikan bahwa “kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja”. 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 kinerja. Pernyataan tersebut sejalandengan penelitian Fitriastuti (2013), yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Sejalan dengan hasil penelitian, Sapta dkk. (2013) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional mempengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja langsung. Penelitian yang dilakukan oleh Memari et

al. (2013) menunjukkan bahwa dengan menganalisis tiga dimensi komitmen organisasional menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Bandula (2016), Memari et al. (2013), dan Zefeiti & Mohamad (2017) menunjukkan bahwa komitmen karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas penulis tertarik untuk mencoba mengkaji lebih jauh permasalahan ini melalui penelitian. Perangkat Desa Se Kecamatan Wonosalam salah satu Kecamatan yang ada di Demak, Jawa Tengah. Oleh karena itu penelitian ini aspek fenomena dipengaruhi adalah masalah harapan kinerja sumber daya manusia mengenai kecerdasan emosional dan spiritual yang akan berpengaruh pada komitmen organisasi Perangkat Desa Se Kecamatan Wonosalam nantinya membuat hasil akhir bagaimana SDM mampu mencapai kinerja dengan baik. Setiap organisasi tentunya mengharapkan kinerja yang baik dari sumber daya manusianya. Begitu pula halnya dengan Perangkat Desa Se Kecamatan Wonosalam yang masih belum optimal, begitu pula berdampak pada kinerja sumber daya manusia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalahnya adalah “Bagaimana meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia”. Kemudian question research adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kecerdasan emosional mampu mendorong peningkatan komitmen dalam berorganisasi?
2. Bagaimana kecerdasan spiritual mampu mendorong peningkatan komitmen dalam berorganisasi?

3. Bagaimana kecerdasan emosional mampu mendorong peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia?
4. Bagaimana kecerdasan spiritual mampu mendorong peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia?
5. Bagaimana komitmen organisasi mampu mendorong peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap peningkatan komitmen organisasi.
2. Menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap peningkatan komitmen organisasi.
3. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia.
4. Menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia.
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia tentang peningkatan kinerja sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini mampu memberikan sebagai bahan pertimbangan, informasi, dan masukan untuk mengambil tindakan yang dianggap perlu, guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia berbasis kecerdasan emosional, spiritual dan komitmen organisasi.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut (Moehariono, 2009) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh individu atau sekelompok orang-orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara hukum dan tidak melanggar hukum. Bagaimana organisasi menghormati dan memperlakukan sumber daya manusia (SDM) akan mempengaruhi perilaku mereka dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2010). Penampilan Proses manajemen mencakup bagaimana mengelola orang dan elemen item di dalamnya untuk menciptakan pemahaman bersama antara atasan dan bawahan tentang apa yang harus dicapai (hasil akhir untuk dicapai) dan bagaimana mencapainya (kompetensi yang dibutuhkan), sehingga akan meningkatkan kemampuan dari pencapaian tujuan bisnis yang diterapkan. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan Robbins (2001).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah hasil prestasi atau hasil pekerjaan dapat diukur baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sekaligus menggambarkan sejauh mana organisasi telah berhasil mencapai tujuan telah ditetapkan. Selain itu, kinerja juga

menunjukkan seberapa baik perilakunya sumberdaya manusia dalam upaya menciptakan perusahaan tujuan.

2.1.1 Indikator kinerja sumber daya manusia

Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan, bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2 Faktor-faktor kinerja sumber daya manusia

Kemudian menurut Steer (1985) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia :

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan ketrampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara. Misalnya dalam cara pengambilan keputusan, cara menginterpretasikan tugas dan cara penyelesaian tugas.

- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya. Makin jelas pengertian pekerja mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya, maka makin banyak energi yang dapat dikerahkan untuk kegiatan kearah tujuan.
- c. Tingkat motivasi pekerja Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Untuk mengukur kinerja seorang karyawan, Bernadin (1993; dalam Trihandini, 2006) menjelaskan bahwa terdapat lima kriteria yang dihasilkan dari pekerjaannya, yaitu:

1. Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
4. Efektifitas Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan.
5. Kemandirian Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan dari orang lain.

2.2 Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Menurut Durkin (1999), komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Luthans (2011) mengemukakan komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan berkelanjutan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

2.2.1 Indikator komitmen organisasional

Menurut Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015) yaitu meliputi:

1. Komitmen afektif (affective commitment) : yang cenderung mengacu pada keterikatan emosional, yaitu identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen Afektif seseorang akan

menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya.

2. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) : yaitu nilai ekonomi yang dirasadari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena iadibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normatif (normative commitment) : yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis.

2.3 Kecerdasan Emosional

Menurut Robbins (2003) Kecerdasan emosional mengacu pada satu keragaman keterampilan, kapabilitas, dan kompetensi kognitif, mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan. Sedangkan Kecerdasan Kecerdasan Emosional mengacu pada kemampuan untuk mengenali perasaan dan perasaan kita sendiri orang lain, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, dan kemampuan untuk mengelola emosi dalam diri dan dalam hubungan mereka dengan orang lain (Goleman 2005). Sedangkan menurut Weisinger (2006) sederhananya, kecerdasan emosional adalah penggunaan emosi secara cerdas. Emosi ini bermanfaat sebagai Panduan pemikiran dan perilaku Anda agar hasil Anda meningkat. Weisinger memegang kecerdasan

emosional sebagai instrumen untuk menyelesaikan suatu masalah dengan rekan kerja, buat kesepakatan dengan customer yang ngambek, kritik atasan anda, selesaikan tugas sampai selesai, dan dalam berbagai tantangan lain yang mempengaruhi keberhasilan sumber daya manusia”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk memahami emosi diri sendiri dan emosi orang lain, memotivasi diri sendiri, serta menjalin hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional bisa digunakan untuk membimbing pemikiran dan perilaku manusia tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

2.3.1 Indikator kecerdasan emosional

Goleman (2015), yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Kesadaran Diri (Self Awareness), yaitu, kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul.
2. Pengaturan Diri (Self Management) yaitu, kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar.
3. Motivasi (Self Motivation) yaitu, kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.

4. Empati (Empathy/Social awareness) yaitu, kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal social tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
5. Keterampilan Sosial (Social Skills) yaitu, merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan social, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2.4 Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan orang lain (Zohar dan Marshall, 2007). Menurut Wigglesworth (2011), Kecerdasan Spiritual adalah kemampuan untuk berperilaku dengan perhatian dan kebijaksanaan sambil menjaga kedamaian di (tenang) dan di luar tanpa mempedulikan keadaan "Pernyataan" tanpa memperhatikan keadaan "menunjukkan bahwa manusia dapat mempertahankan pusat kedamaian dan perilaku penuh kasih bahkan di bawah tekanan besar. Ini adalah luar biasa dari kelebihan yang dimiliki oleh manusia dibanding makhluk lain. Menurut (Mizan, 2001) "Kecerdasan spiritual berkembang dengan baik akan ditandai dengan lingkungan, memiliki kesadaran yang tinggi, mampu menghadapi penderitaan dan kesakitan, mampu mengambil hikmah dari kegagalan, mampu mewujudkan kehidupan dalam sesuai dengan misi dan visinya,

mampu melihat keterkaitan antara berbagai hal, mandiri, dan pada akhirnya membuat seseorang mengerti arti hidupnya”.

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan manusia untuk menyadari dan menentukan makna, nilai, akhlak, yang lebih besar terhadap sesama karena manusia sadar dan merasakannya manusia termasuk bagian dari seluruh kehidupan. Supaya manusia bisa menempatkan dirinya, bisa hidup lebih baik, lebih positif dan dapat mengenali nilai kualitas tersebut pada orang lain.

2.4.1 Indikator Kecerdasan Spiritual

Sukidi (2002) mengemukakan tentang nilai-nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam Kecerdasan Spiritual (SQ) yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, diantaranya adalah :

a. **Mutlak Jujur**

Kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis adalah mutlak jujur, yaitu berkata benar dan konsisten akan kebenaran. Ini merupakan hukum spiritual dalam dunia usaha.

b. **Keterbukaan**

Keterbukaan merupakan sebuah hukum alam di dunia bisnis, maka logikanya apabila seseorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik.

c. **Pengetahuan diri**

Pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah usaha karena dunia/usaha sangat memperhatikan dalam lingkungan belajar yang baik.

d. Fokus pada kontribusi

Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi daripada menerima. Hal ini penting berhadapan dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokus pada kontribusi.

e. Spiritual non dogmatis

Komponen ini merupakan nilai kecerdasan spiritual dimana di dalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.

2.5 Pengaruh antar Variabel

2.5.1 Kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengelola emosi dalam menghadapi suatu masalah, sehingga masalah tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Kondisi ini diartikan bahwa seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan menghasilkan kinerja optimal dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Atmaja et al.(2015), menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung dan positif terhadap komitmen organisasional. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih berkomitmen pada organisasi mereka (Rachmelya dan Arna, 2017). Adey dan Bahari (2010), mengatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasional karena jika seorang karyawan

tidak bisa mengontrol emosinya dengan baik berarti karyawan tersebut tidak memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Karambut dan Noormijati (2012), menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2.5.2 Kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi

Seseorang dengan kecerdasan spiritual yang tinggi akan memiliki sikap integritas yang tinggi, bijaksana, ikhlas, dan bertanggung jawab dalam menjalankan segala tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, sikap positif tersebut akan berpengaruh terhadap kualitas kerja yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan Ghazali (2002) dalam penelitiannya membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja, yang artinya secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas.

H2: Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2.5.3 Kecerdasan emosional terhadap kinerja sumber daya manusia

Kecerdasan emosional berperan penting dalam mencapai kesuksesan di dunia kerja, disamping kecerdasan intelektual yang dibutuhkan (Goleman, 2000). Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan meningkatkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik pula. Kinerja karyawan tidak akan berkembang jika tidak memiliki kecerdasan emosional yang memadai

(Dwijayanti, 2009). Kecerdasan emosional dapat meningkatkan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan yang telah disebutkan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

2.5.4 Kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia

Kecerdasan spiritual (SQ) merupakan kecerdasan yang berkaitan dengan mampu seseorang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, maka diperlukan kecerdasan spiritual (Munir, 2000). Jenjang karir dalam karyawan dapat ditentukan dari kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual dapat meningkatkan kinerja karyawan itu, karena kecerdasan ini menimbulkan rasa tenang dan dorongan (motivasi) bekerja lebih baik (Wiersma, 2002). Kecerdasan spiritual ini mampu meningkatkan kinerja karyawan dan peran penting yang menunjukkan kecerdasan spiritual ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia (karyawan). Waryanti (2011) dari pernyataan yang telah disebutkan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4 : kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan kinerja sumber daya manusia.

2.5.5 Komitmen organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia

Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki ikatan emosional yang tinggi pula dengan merasa menjadi bagian dari organisasi, selain itu seseorang akan memiliki kemauan yang tinggi untuk tetap

bertahan ketika menghadapi suatu kondisi yang sulit di dalam organisasi. Sehingga seseorang tersebut akan melakukan berbagai upaya demi mengoptimalkan kinerja organisasi, maka hal ini akan sejalan dengan produktivitas yang dihasilkan. Beberapa studi yang memperkuat pernyataan tersebut (Ghozali, 2002; dan Fitriastuti, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Memari et al. (2013) menunjukkan bahwa dengan menganalisis tiga dimensi komitmen organisasional menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Bandula (2016), Memari et al. (2013), dan Zefeiti & Mohamad (2017) menunjukkan bahwa komitmen karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

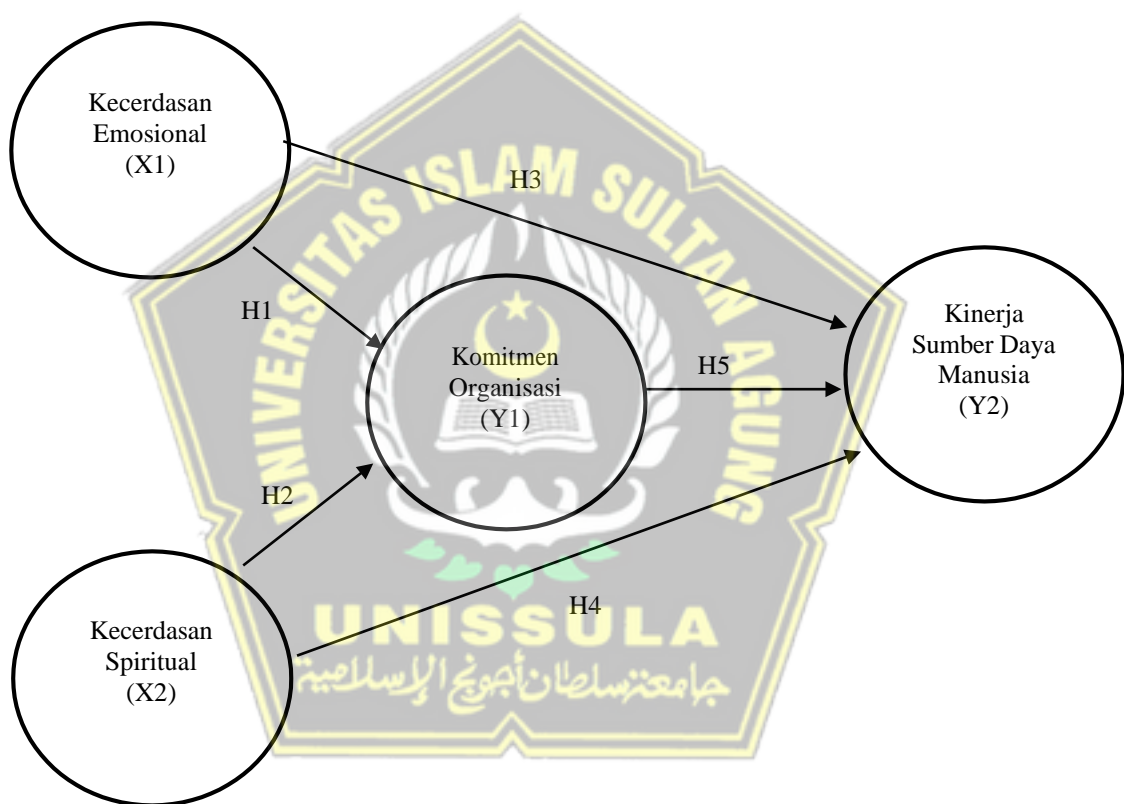
2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, baru didasarkan pada teori yang relevan (Sugiyono, 2016:134). Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka mekanisme hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
2. Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
3. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

4. Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

2.7 Kerangka Pikir



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud untuk memperkuat hipotesis atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Berkaitan dengan hal tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan adalah “*Explanatory research*” atau penelitian bersifat menjelaskan, dengan demikian penelitian ini menekankan pada hubungan antar variabel penelitian dengan menguji hipotesis uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan antar variabel (Singarimbun, 1982). Variabel tersebut mencakup : kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, komitmen organisasi terhadap kinerja SDM.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa populasi adalah jumlah keseluruhan objek yang akan digunakan untuk penelitian, dan sifat-sifatnya ditentukan oleh peneliti itu sendiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat Desa Se Kecamatan Wonosalam yang berjumlah 218 orang.

3.2.2 Sampel

Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, berbagai Teknik pengambilan sampel digunakan. Penelitian ini menggunakan Teknik stratified proportional random sampling. Jika karakteristik atau karakteristik anggotanya sama, maka digunakan random sampling. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus untuk menentukan jumlah sampel : Slovin, sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi (218 orang)

d2 = Tingkat Kesalahan (5%)

a = 0,05

$$n = \frac{218}{218(0,05^2) + 1}$$

$$= 141$$

Tabel 3.1. Penentuan responden tiap desa

No	Desa	Jumlah perangkat desa	Pengambilan sampel	Responden
1	Karangrowo	21	$\frac{21}{218} \times 141$	13,5 (14)
2	Pilangrejo	20	$\frac{20}{218} \times 141$	12,9 (13)
3	Tlogodowo	23	$\frac{23}{218} \times 141$	14,8 (15)
4	Lempuyang	19	$\frac{19}{218} \times 141$	12,2 (13)
5	Mrisen	22	$\frac{22}{218} \times 141$	14,2 (15)
6	Wonosalam	20	$\frac{20}{218} \times 141$	12,9 (13)
7	Doreng	23	$\frac{23}{218} \times 141$	14,8 (15)
8	Getas	21	$\frac{21}{218} \times 141$	13,5 (14)
9	Kendaldoyong	21	$\frac{21}{218} \times 141$	13,5 (14)
10	Tlogorjo	22	$\frac{22}{218} \times 141$	14,2 (15)
Jumlah Sampel				141

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian adalah 141 orang perangkat Desa Se Kecamatan Wonosalam.

3.3 Sumber dan Jenis Data

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan skunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo, 2017). Data primer studi adalah mencakup : kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, komitmen organisasi dan kinerja SDM.

Data skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, Data tersebut meliputi jumlah pelanggan serta identitas responden mereka yang datang tersebut pada saat ambil sampel, dan referensi yang berkaitan dengan studi ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2009) kuesioner merupakan teknik dalam mengumpulkan data dengan cara memberi sejumlah pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari variabel-variabel penelitian yang dilakukan dengan menggunakan pengisian kuesioner oleh responden dan untuk memudahkan dalam mengumpulkan data penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert yang terhitung dari 1 sampai 5 dengan alternatif jawaban : 1 Sangat Tidak Setuju (STS) sampai 5 Sangat Setuju (SS).

3.5 Variabel dan Indikator

Menurut Sugiyono (2009) pengertian operasional yaitu batasan pengertian terkait variabel yang diteliti dan mencerminkan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Dalam penelitian ini variabel dan indikator Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Komitmen Organisasi.

Peneliti menjelaskan dengan menggunakan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kecerdasan Emosional (X1)	Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk memahami emosi diri sendiri dan emosi orang lain, memotivasi diri sendiri, serta menjalin hubungan dengan orang lain.	Kesadaran diri Pengaturan diri Motivasi Mengenali emosi orang lain (empathy) Keterampilansosial Goleman (2015:58)	Skala Likert Skor 1-5
2	Kecerdasan Spiritual (X2)	Kecerdasan spiritual adalah kemampuan manusia untuk menyadari dan menentukan makna, nilai, akhlak, yang lebih besar terhadap sesama karena manusia sadar dan merasakannya manusia termasuk bagian dari seluruh kehidupan.	Jujur Keterbukaan Pengetahuan diri Fokus pada kontribusi Spiritual non dogmatis Zohardan Marshall(2007)	Skala Likert Skor 1-5
3	Komitmen Organisasi (Y1)	Komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka	Komitmen efektif (affective commitment) Komitmen berkelanjutan (continuance commitment)	Skala Likert Skor 1-5

		terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.	Komitmen normatif (normative commitment) Robbins (2014)	
4.	Kinerja SDM (Y2)	Kinerja sumber daya manusia adalah hasil prestasi atau hasil pekerjaan dapat diukur baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sekaligus menggambarkan sejauh mana organisasi telah berhasil mencapai tujuan telah ditetapkan.	Kualitas kerja Kuantitas kerja Pelaksanaan Tugas Tanggung jawab Mangkunegara (2009)	Skala Likert Skor 1-5

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Realibilitas

Alat ukur apabila telah dinyatakan valid, selanjutnya realibilitas alat ukur tersebut diuji. Menurut Arikunto (2006:178) reliabilitas adalah suatu instrumen dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Pada penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan secara internal, di mana reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus Alpha(α), karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk kuesioner (angket) yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji reliabilitas menggunakan item total, di mana untuk mencari reliabilitas instrumen

yang skornya bukan 1 dan 0. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih dari 0,6 atau mendekati 1 berarti item dinyatakan reliabel.

Pengujian reliabilitas dengan teknik alpha dilakukan untuk jenis data interval atau essay, rumusnya adalah :

$$r_n = (k-1) / (k-1 + \sum a_{12})$$

Keterangan :

r_n = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau butir soal

$\sum a_{12}$ = Jumlah varians butir

a_{12} = Varians total

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Kriteria suatu data residual berdistribusi normal yaitu nilai $Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05$. Penelitian ini disesuaikan dengan uji hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Data berdistribusi normal

H_a : Data berdistribusi tidak normal

Jika $Sig. > 0,190$ maka H_0 diterima. Jika $Sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas yaitu sebesar 0.200 harus dibagi dua terlebih dahulu karena penelitian ini merupakan penelitian 1 tailed, menjadi $0,10 > 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti data berdistribusi secara normal.

3.6.2.2 Uji Heteroskedastitas

Dilihat dari gambar pada SPSS, terlihat varians dari residu tersebut tidak mempunyai pola tertentu atau tersebar secara acak, sehingga regresi tidak mengandung unsur heteroskedastisitas. Dari output diketahui bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi secara visual tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3.6.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi yang bebas multikolonieritas adalah yang mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$.

Ho : Tidak terdapat multikolinearitas Ha : Terdapat multikolinearitas

Jika VIF < 10 dan atau Tolerance $> 0,01$ maka Ho diterima. Jika VIF > 10 dan atau Tolerance $< 0,01$ maka Ho ditolak.

Di atas dapat dijelaskan bahwa nilai VIF sebesar $1,163 < 10$ dan nilai Tolerance sebesar $0,860 > 0,01$ maka Ho diterima. Berarti dalam model penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Model regresi dalam penelitian ini baik dan dapat di olah untuk penelitian selanjutnya.

3.6.3 Analisa Regresi Berganda

Penulisan nilai hubungan antara variabel bebas tersebut adalah Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X2), sedangkan variabel intervening adalah Komitmen Organisasi (Y1), dan variabel terikatnya adalah Kinerja Sumber

Daya Manusia (Y2). Bentuk persamaan regresi linier berganda linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

$$Y2 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + e \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

Y1 : Komitmen Organisasi

Y2 : Kinerja Sumber Daya Manusia

X1 : Kecerdasan Emosional

X2 : Kecerdasan Spiritual

b1, b2, b3 : Koefisien regresi

e : Standar eror

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan uji hipotesis dalam penelitian ini analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan untuk mengecek model hubungan yang telah ditentukan bukan untuk menemukan penyebabnya. Analisis Jalur dapat dilakukan estimasi besarnya hubungan kausal antara sejumlah variabel dan hierarki kedudukan masing-masing variabel dalam rangkaian jalur-jalur kausal, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung artinya arah hubungan tanpa melewati variabel lain, sementara tidak langsung harus melewati variabel lain. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi yang terstandarisasi.

Adapun bentuk persamaan adalah sebagai berikut ;

$$Y_1 = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$$

$$Y_2 = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Y_1 + e_2$$

Keterangan :

Y_1 = Komitmen Organisasi

Y_2 = Kinerja Sumber Daya Manusia

A = konstanta

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Kecerdasan Spiritual

B = koefisien regresi berganda

E = kesalahan variabel pengganggu

3.6.4.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji hubungan secara parsial dalam mengukur tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (Sani, 259) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6.4.2 Uji Model

Pengujian ini dilakukan melalui uji F dengan membandingkan F hitung (observasi) dengan F tabel pada $= 0,05$. Apabila hasil pengujian menunjukkan

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Artinya : (1) variasi dari model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauhmana pengaruhnya terhadap variabel terikat

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Artinya : (1) variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauhmana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

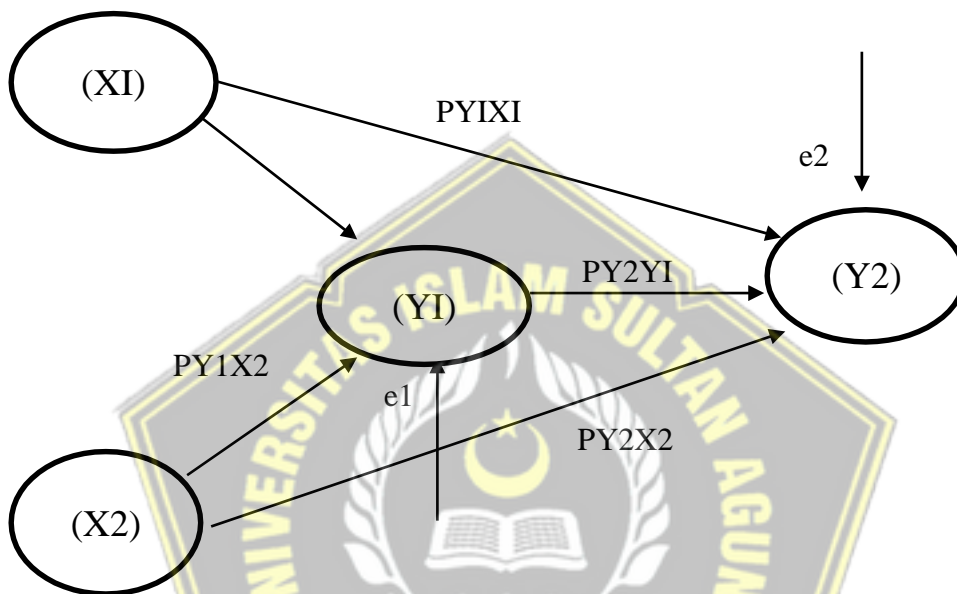
3.6.4.3 Koefisien Determinasi

Selanjutnya, untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2). Dengan kata lain, nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel terikat. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi berganda R^2 berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

3.6.5 Path Analysis

Sugiyono (2016) mengungkapkan, path Analysis adalah model yang digunakan untuk menggambarkan dan menguji hubungan antar variabel dalam

bentuk kausalitas. Untuk menguji variabel antara digunakan analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur, yang menggunakan analisis regresi untuk memperkirakan hubungan sebab akibat antara variabel model kontingen yang telah didefinisikan sebelumnya dalam teori.



Gambar 3.1. Model Analisis Jalur (Path Analysis)

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan persamaan struktural berikut :

$$Y1 = PY1X1 + PY1X2 + e1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y2 = PYZX1 + PY2X2 + PY2Y1 + e2 \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

- X1 : Kecerdasan Emosional, sebagai variabel eksogen (independen)
- X2 : Kecerdasan Spiritual sebagai variabel eksogen (independen)
- Y1 : Komitmen Organisasi, sebagai variabel intervening

Y2 : Kinerja Sumber Daya Manusia, sebagai edogen (dependen)

e1, e2 : Residual variabel/eror

PY1X1 : Koefisien jalur dari Kecerdasan Emosional ke Komitmen Organisasi
 PY1X2 : Koefisien jalur dari Kecerdasan Spiritual ke Komitmen Organisasi.

PY2X1 : Koefisien jalur dari Kecerdasan Emosional ke kinerja SDM

PY2X2 : Koefisien jalur dari Kecerdasan Spiritual ke Kinerja SDM

PY2Y1 : Koefisien jalur dari Komitmen Organisasi ke kinerja SDM.

3.6.6 Uji Sobel

Untuk mengetahui variabel intervening dalam penelitian ini dapat menghubungkan pengaruh tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen, digunakan uji Sobel. Metode uji Sobel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode perhitungan Sobel atau metode perhitungan uji Sobel. Standarnya jika nilai hitung menunjukkan signifikansi Sobel lebih besar dari 0,05 maka variabel antara tidak sesuai untuk pengaruh intermediet independen, variabel pada variabel bebas, mengandalkan. Jika nilai hitung menunjukkan signifikansi Sobel lebih kecil dari 0,05 maka variabel mediasi cocok untuk mediasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ghozali (2011) pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (Sobel Test). Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Dengan keterangan :

Sab : Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

a : Jalur variabel independent (X) dengan variabel intervening (Y1)

b : Jalur variabel intervening (Y1) dengan variabel dependen (Y2)

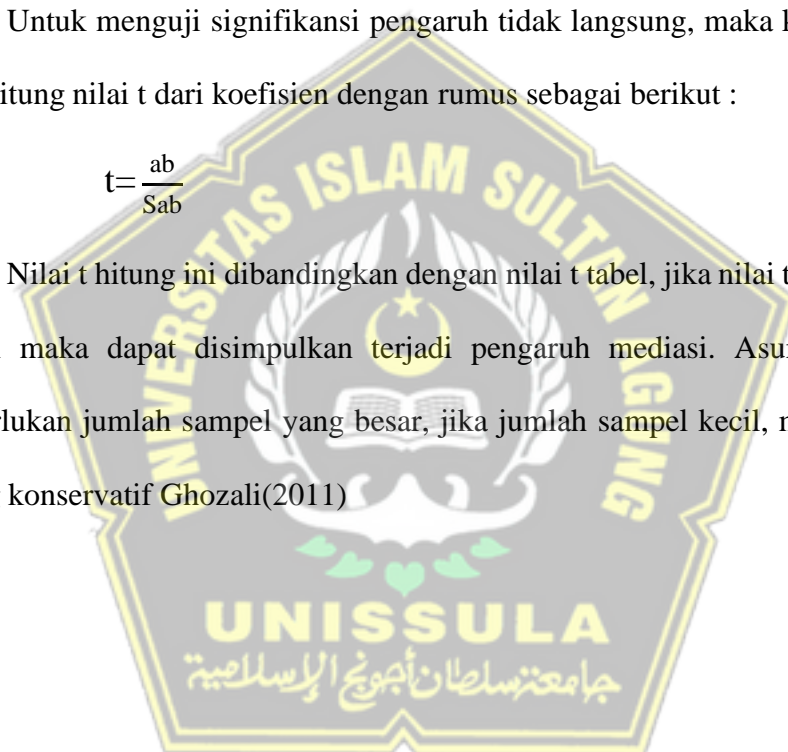
sa : Standar eror koefisien a

sb : Standar eror koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji Sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji Sobel kurang konservatif Ghozali(2011)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan data-data yang diperoleh selama penelitian dan analisis study, akan diuraikan dengan analisis deskriptif dengan bantuan program SPSS 18. Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan gambaran objek penelitian yang meliputi karakteristik responden. Analisis ini bertujuan untuk mendukung dan menjabarkan pembahasan secara rinci, sedangkan analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel – variabel yang telah diteliti dan untuk uji hipotesis yang telah dirumuskan dalam bab sebelumnya.

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	100	70.92	70.92	70.92
	Perempuan	41	29.08	29.08	29.08
Total		141	100,0	100,0	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dikemukakan bahwa jenis kelamin responden paling banyak adalah laki – laki yaitu dengan presentasi sebesar 100 %, kemudian jumlah responden paling sedikit yaitu ada pada kaum perempuan sebesar 41%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian banyak perangkat desa yang bekerja di Kecamatan Wonosalam di dominasi oleh laki – laki. Hal ini dikarenakan Perangkat

Desa di Kecamatan Wonosalam lebih banyak menduduki staff administrasi untuk bagian surat menyurat dan perlengkapan yang ada di desa, sehingga dalam hal ini Perangkat desa adalah unsur penyelenggara pemerintahan desa yang bertugas membantu kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya pada penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat di desa. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, wewenang untuk mengangkat dan memberhentikan perangkat desa berada pada kepala desa, namun pelaksanaan wewenang tersebut tentunya harus sesuai dengan mekanisme yang telah diatur.

4.2.2 Pendidikan Responden

Tabel 4.2. Jenis Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	88	62,4	62,4	62,4
	DIPLOMA	21	14,8	14,8	14,8
	SARJANA	30	42,3	42,3	42,3
	PASCASARJANA	2	2,8	2,8	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan responden yang paling banyak yaitu ada pada tingkat Sekolah Menengah Atas dengan presentase sebesar 62,4%. Kemudian dilanjutkan dengan tingkat sarjana sebesar 42,3% hal ini menunjukkan sebagian responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan mengenyam bangku perguruan tinggi. Kemudian jumlah pendidikan yang paling sedikit yaitu ada pada tingkatan pascasarjana sebesar 2,8 %. Dari pemaparan diatas dapat diketahui bahwa

pendidikan responden Perangkat Desa yang ada di Kecamatan Wonosalam sebagian besar mengenyam bangku pendidikan yang baik dan terstandarisasi dalam melakukan pelayanan yang ada di dalam desa .

4.2.3 Lama Bekerja

Tabel 4.3. Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3 Tahun	15	10,6	10,6	10,6
3-5 Tahun	50	35,4	35,4	35,4
5 Tahun Ke atas	76	53,9	53,9	53,9
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa jumlah responden lama bekerja pada Perangkat Desa yang ada di Kecamatan Wonosalam yaitu rentang lima tahun keatas menjadi yang terbanyak dengan presentase sebesar 53,9 %. Kemudian jumlah presentase yang paling sedikit yaitu ada pada responden perangkat desa dengan masa kerja satu sampai tiga tahun dengan presentase sebesar 10,6%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden dalam gambaran penelitian terhitung tepat karena sebagian besar responden memiliki frekuensi bekerja yang cukup lama dan terhitung senior dengan pengalaman yang cukup.

4.2.4 Jabatan

Tabel 4.4. Jabatan

		Jabatan			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Kepala Desa	10	7.1	7.1	7.1
	Sekretaris	10	7.1	7.1	14.2
	Bendahara	10	7.1	7.1	21.3
	Staff dan Karyawan	111	78.7	78.7	100.0
	Total	141	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang menjabat sebagai kepala desa sebesar 7,1% sebanyak 10 responden. Kemudian yang menjabat sebagai sekretaris sebesar 7,1% sebanyak 10 responden. Bendahara sebesar 7,1% sebanyak 10 responden. Kemudian staff dan karyawan sebesar 78,7% sebanyak 111 responden. Klasifikasi berdasarkan jabatan dengan presentase terbanyak sebesar 78,7% adalah staff dan karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini sebagian besar di dominasi oleh responden yang menjabat sebagai staff dan karyawan.

4.3 Analisis Kualitatif

Berdasarkan hasil tanggapan dari 141 orang responden tentang pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi dan Kinerja SDM , maka peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dengan kategori rendah, sedang dan tinggi sebagai berikut, menurut(Umar, 2012) :

$$RS = \frac{TT-TR}{Kelas}$$

5 = skala likert tertinggi yang digunakan dalam penelitian

1 = skala likert terendah yang digunakan dalam penelitian

$$RS = \frac{5 - 1}{5}$$

$$RS = 0,8$$

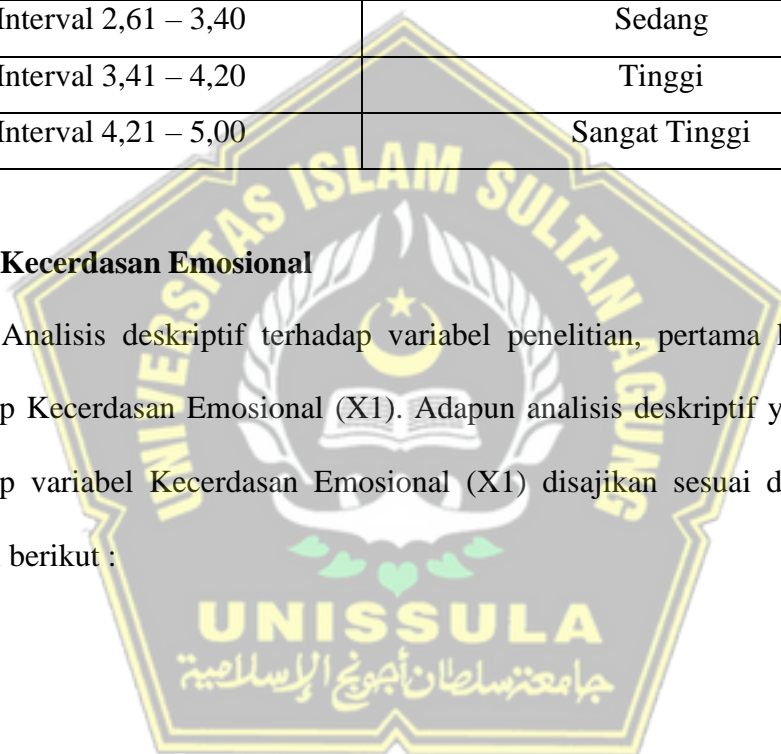
Berikut ini akan dijelaskan rentang skala untuk kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Tabel 4.5. Rentang skala untuk kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

No	Interval	Kategori
1	Interval 1 – 1,80	Sangat Rendah
2	Interval 1,81 – 2,60	Rendah
3	Interval 2,61 – 3,40	Sedang
4	Interval 3,41 – 4,20	Tinggi
5	Interval 4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

4.3.1 Kecerdasan Emosional

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian, pertama kali dilakukan terhadap Kecerdasan Emosional (X1). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Kecerdasan Emosional (X1) disajikan sesuai dengan kriteria sebagai berikut :



Tabel 4.6. Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional

Indikator	Indeks										Rata-rata
	SS		S		R		TS		STS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Kesadaran diri	62	310	42	168	19	57	13	26	5	5	4,01
Pengaturan diri	40	200	49	196	31	93	19	38	2	2	3,75
Motivasi diri	48	240	45	180	21	63	20	40	7	7	3,76
Empati	52	260	29	116	25	75	23	46	12	12	3,61
Keterampilan Sosial	53	265	34	136	17	51	21	42	16	16	3,62
Nilai rata-rata											3,75

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,75 yang berarti respon responden tergolong tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa Kecerdasan Emosional yang baik sangat diperlukan bagi Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak . Dengan jumlah rata-rata indikator terbanyak yaitu ada pada indikator Kesadaran Diri sebesar dengan jumlah skor 4,01 yang tergolong tinggi dikarenakan Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam memiliki kesadaran untuk melakukan pekerjaannya secara optimal dan baik, sehingga Perangkat desa yang memiliki kesadaran tinggi tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga pemerintah desa dapat mencapai apa yang ditargetkan. Pada dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam diri perangkat desa adalah adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Tiap perangkat desa memiliki prioritas kebutuhan yang berbedabeda. Perangkat desa yang termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya akan bekerja lebih giat yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Kemudian indikator terendah ada pada variabel Empati dengan skor sebesar 3,61 hal ini menunjukkan Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak memiliki empati dalam hal pengelolaan

sosial dalam pekerjaan untuk mengoptimalkan terjadinya kerjasama maka diperlukan pemimpin maupun anggota organisasi dapat memahami apa yang dirasakan dan dipikirkan oleh orang lain, dimana setiap bagian mengerti dan penuh komitmen, intens menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing, serta saling mendukung satu sama lain dalam memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi perangkat desa.

4.3.2 Kecerdasan Spiritual

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian, pertama kali dilakukan terhadap Kecerdasan Spiritual (X2). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Kecerdasan Spiritual (X2) disajikan sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4.7. Deskriptif variabel kecerdasan spiritual

Indikator	Indeks										Rata-rata
	SS		S		R		TS		STS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Kejujuran	58	290	46	184	23	69	10	20	4	4	4,02
Keterbukaan	53	265	37	148	32	96	14	28	5	5	3,84
Pengetahuan diri	43	215	54	216	30	90	11	22	3	3	3,87
Fokus pada kontribusi	48	240	47	188	23	69	16	32	7	7	3,80
Spiritual non dogmatis	46	230	44	176	37	111	13	26	1	1	3,86
Nilai rata-rata											3,88

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,88 yang berarti respon responden tergolong tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa Kecerdasan Spiritual yang baik sangat diperlukan bagi Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak . Dengan jumlah rata

–rata indikator terbanyak yaitu ada pada indikator Kejujuran dengan jumlah skor 4,02 yang tergolong tinggi dikarenakan Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak sangat menjunjung tinggi kejujuran, memiliki keterbukaan terhadap atasan yang mampu mendukung pekerjaannya, dikarenakan Upaya peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi sebagai bagian dari memberikan pelayanan publik dalam perangkat desa tampaknya harus mulai dengan mengintegrasikan berbagai keterbukaan dan koordinasi secara efektif, oleh karena itu kejujuran dalam Komunikasi dikatakan berhasil jika komunikasi tersebut tidak sebatas dalam penyampaian pesan tetapi juga harus bersifat terbuka. Komunikasi yang demikian ini bisa menghapus prasangka buruk ataupun kecurigaan yang mungkin terjadi dan dapat membangun rasa saling pengertian antara pihak yang satu terhadap pihak lainnya sehingga pesan yang disampaikan dapat difahami, dipikirkan, dan akhirnya dapat dilaksanakan.

Kemudian indikator terendah ada pada Fokus pada kontribusi dengan skor sebesar 3,80 hal ini menunjukkan Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak memiliki kontribusi yang nyata pada pekerjaannya sehingga mampu untuk mewujudkan program pemerintah. Sehingga sangat mempengaruhi perilaku perangkat desa dalam melakukan pekerjaannya, artinya kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif. Karena setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusianya dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.

4.3.3 Komitmen Organisasi

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian, pertama kali dilakukan terhadap Komitmen Organisasi (Y1). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y1) disajikan sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4.8. Deskriptif variabel komitmen organisasi

Indikator	Indeks										Rata-rata
	SS		S		R		TS		STS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Komitmen Afektif	65	325	53	212	13	39	9	18	1	1	4,22
Komitmen Berkelanjutan	44	220	43	172	33	99	17	34	4	4	3,75
Komitmen Normatif	33	165	55	220	31	93	16	32	6	6	3,66
Nilai rata-rata											3,87

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,87 yang berarti respon responden tergolong tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa Komitmen Organisasi yang baik sangat diperlukan bagi Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak . Dengan jumlah rata-rata indikator terbanyak yaitu ada pada indikator Komitmen Afektif dengan skor rata-rata 4,22 yang tergolong sangat tinggi dikarenakan Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak memiliki rasa komitmen secara afektif dalam pekerjaan sehingga, mempunyai rasa penyelesaian target kuantitas kerja dengan gotong royong dalam menyusun pekerjaan sehingga menyebabkan rasa semangat pekerjaan itu sendiri menjadi optimal yang ada dalam diri karyawan. Dengan menghasilkan pekerjaan dengan karya yang baik dan sesuai maka karyawan akan dinilai puas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Untuk dapat

melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pada penetapan jaminan kerja sesuai dengan harapan pegawai juga akan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga kualitas kerja pegawai sesuai harapan meningkatkan kinerja dalam pemerintahan.

Kemudian indikator terendah ada pada Komitmen Normatif dengan skor rata-rata 3,66 yang tergolong tinggi hal ini menandakan bahwa Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak memiliki komitmen untuk berkelanjutan dalam memajukan pekerjaannya sehingga, untuk menyesuaikan keadaan yang baru dan tertarik terhadap pekerjaan sehingga beradaptasi secara cepat terhadap posisi dan atasan yang baru untuk dapat meningkatkan kinerjanya dikarenakan pada jaman sekarang yang sangat dibutuhkan adalah kemampuan untuk beradaptasi secara cepat terhadap perubahan – perubahan teknologi yang ada. Dengan adanya Keterbukaan kesempatan dalam memberikan ide, saran dan pembaharuan merupakan salah satu kunci untuk membentuk adaptabilitas organisasi. Dalam meningkatkan fit terhadap atasan pada organisasi memerlukan komitmen penuh dari pimpinan untuk mengeluarkan program-program yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam pemerintahan daerah.

4.3.4 Kinerja Sumber Daya Manusia

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian, pertama kali dilakukan terhadap Kinerja SDM (Y2). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Kinerja SDM (Y2) disajikan sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4.9. Deskriptif variabel kinerja sumber daya manusia

Indikator	Indeks										Rata-rata
	SS		S		R		TS		STS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Kualitas Kerja	58	290	52	208	18	54	13	26	0	0	4,10
Kuantitas Kerja	69	345	36	144	25	75	7	14	4	4	4,13
Pelaksanaan Tugas	53	265	41	164	27	81	19	38	1	1	3,89
Tanggung Jawab	75	375	36	144	25	75	1	2	4	4	4,26
Nilai rata-rata											4,09

Sumber : data primer yang diolah, 2023

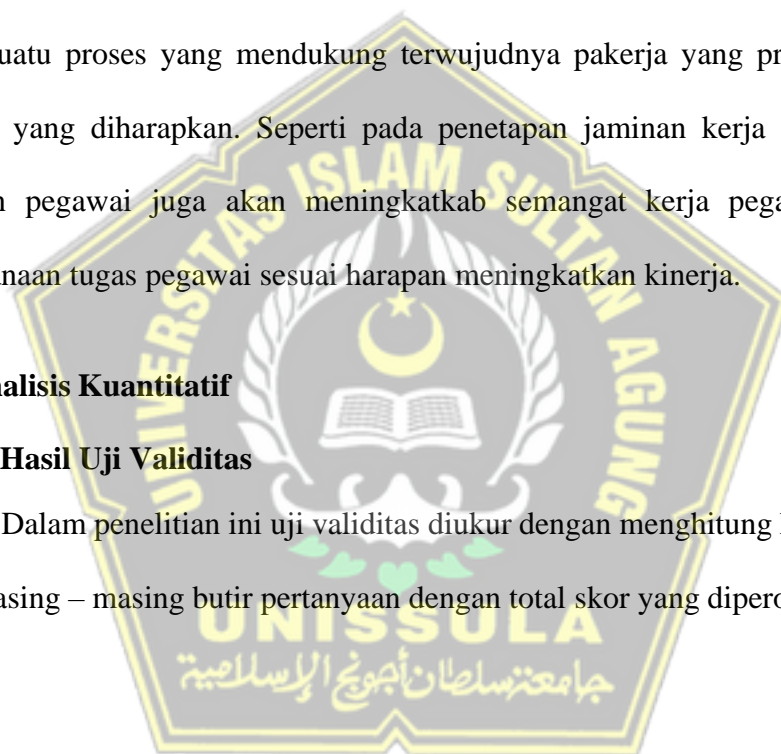
Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa rata-rata skor jawaban responden sebesar 4,09 yang berarti respon responden tergolong tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja SDM yang baik sangat diperlukan bagi Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak . Dengan jumlah rata –rata indikator terbanyak yaitu ada pada indikator Tanggung jawab skor rata-rata sebesar 4,26 yang tergolong sangat tinggi menandakan bahwa Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak memiliki segi tanggung jawab yang baik untuk meningkatkan kinerja dan performa, sehingga dalam tanggung jawab ini mereka dituntut untuk tertarik terhadap pekerjaan sehingga beradaptasi secara cepat terhadap posisi dan atasan yang baru untuk dapat meningkatkan kinerjanya dikarenakan pada jaman sekarang yang sangat dibutuhkan adalah kemampuan untuk beradaptasi secara cepat terhadap perubahan-perubahan teknologi yang ada. Dengan adanya keterbukaan kesempatan dalam memberikan ide, saran dan pembaharuan merupakan salah satu kunci untuk membentuk adaptabilitas organisasi. Dalam meningkatkan fit terhadap atasan pada organisasi memerlukan komitmen penuh dari pemimpin untuk mengeluarkan program-program yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian indikator terendah ada pada Pelaksanaan Tugas dengan skor rata-rata sebesar 3,89 yang tergolong tinggi hal ini menandakan bahwa Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak memiliki semangat kerja yang baik sehingga dalam menyusun pekerjaan menyebabkan rasa semangat pekerjaan itu sendiri menjadi optimal yang ada dalam diri karyawan. Dengan menghasilkan pekerjaan dengan karya yang baik dan sesuai maka karyawan akan dinilai puas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pada penetapan jaminan kerja sesuai dengan harapan pegawai juga akan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga pelaksanaan tugas pegawai sesuai harapan meningkatkan kinerja.

4.4 Analisis Kuantitatif

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas diukur dengan menghitung korelasi antara skor masing – masing butir pertanyaan dengan total skor yang diperoleh.



Tabel 4.10. Hasil uji validitas

Variabel	No. Item	R hitung	R table 5%	Sign	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	X1.1	0,784	0.2732	0,000	Valid
	X1.2	0,728		0,000	Valid
	X1.3	0,756		0,000	Valid
	X1.4	0,698		0,000	Valid
	X1.5	0,669		0,000	Valid
Kecerdasan Spiritual (X2)	X2.1	0,539	0.2732	0,000	Valid
	X2.2	0,582		0,000	Valid
	X2.3	0,556		0,000	Valid
	X2.4	0,392		0,000	Valid
	X2.5	0,502		0,000	Valid
Komitmen Organisasi (Y1)	Y1.1	0,466	0.2732	0,000	Valid
	Y1.2	0,575		0,000	Valid
	Y1.3	0,488		0,000	Valid
Kinerja SDM (Y2)	Y2.1	0,458	0.2732	0,000	Valid
	Y2.2	0,587		0,000	Valid
	Y2.3	0,443		0,000	Valid
	Y2.4	0,292		0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Dari hasil uji validitas variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi dan Kinerja SDM dapat dikatakan bahwa keseluruhan pernyataan yang diajukan oleh peneliti terhadap responden valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11. Hasil uji reliabilitas

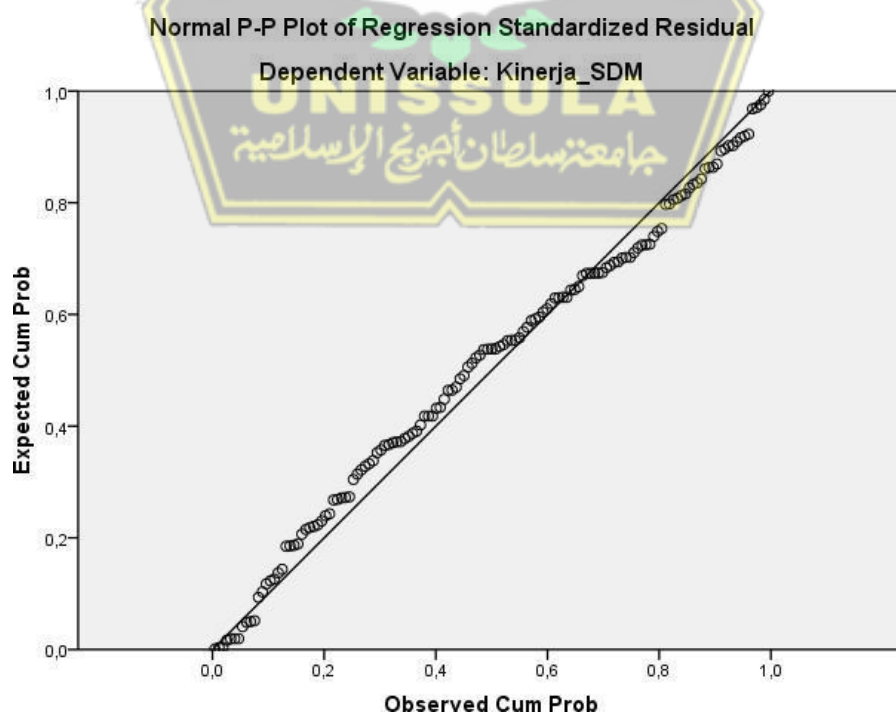
Variabel	Alpha Cronbach	Angka Standar Reliabel	Kriteria
Kecerdasan Emosional (X1)	0,787	0,60	Reliabel
Kecerdasan Spiritual (X2)	0,779	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y1)	0,821	0,60	Reliabel
Kinerja SDM (Y2)	0,750	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel koefisien 4.11 semua variabel tersebut dikatakan reliabel sehingga layak diuji ke tahap selanjutnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi dan Kinerja SDM telah memenuhi persyaratan, artinya bahwa variabel memiliki nilai alpha diatas 0,60 sehingga keseluruhan variabel adalah reliabel.

4.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian menggunakan uji normal *probability plot*. Jika data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2006).



Gambar 4.1. Pengujian normalitas dengan grafik scatterplot

Berdasarkan gambar diatas hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan model regresi tersebut sudah memenuhi asumsi normalitas.

4.4.4 Uji Kolmogorov Smirnov

Dasar pengambilan keputusan melalui analisis grafik ini, jika data menyebar di sekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sementara dasar pengambilan keputusan Uji Kolmogorov Smirnov yaitu data yang normal ditunjukkan dengan nilai signifikansi di atas 0,05

Tabel 4.12. Hasil uji kolmogorov- smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		141
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83057241
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.059
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel uji Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan angka nilai signifikansi 0,200 berarti telah melebihi diatas nilai signifikansi yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

4.4.5 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas

berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas = 0. Multikoloneritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.13. Hasil uji multikoloneritas

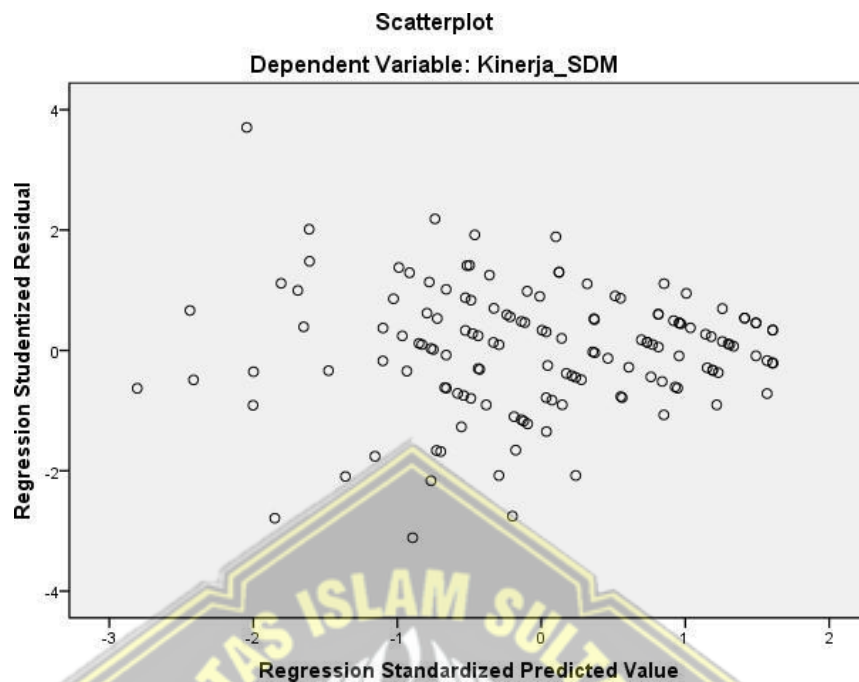
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komitmen Emosional	0,445	2,249
Komitmen Spiritual	0,483	2,071
Komitmen Organisasional	0,633	1,581

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 (10%). Hasil perhitungan VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas. Maka model regresi yang ada layak untuk dipakai.

4.4.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan yang lain (Ghozali, 2005). Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPERD dengan residualnya SRESID. Kriteria yang digunakan adalah jika terjadi pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.2. Pengujian heteroskedastisitas dengan grafik *Scatterplot*

Berdasarkan hasil pengamatan Gambar 4.2 diatas dapat terlihat grafik tidak membentuk pola khusus, yaitu titik yang menyebar sehingga dapat dikatakan bahwa model tidak terdapat problem heteroskedastisitas.

4.4.7 Pengujian Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer spss for windows versi 16.0. Persamaan regresi berganda digunakan untuk menguji H1 sampai H4 yaitu pengaruh variabel bebas (Kecerdasan Emosional ,Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).Hasil analisis persamaan pertama dapat diringkas pada tabel berikut :

4.5 Analisis Jalur

4.5.1 Analisis Jalur Regresi Tahap 1

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis jalur dengan menggunakan pendekatan OLS. Pengolahan data dengan program SPSS memberikan nilai koefisien persamaan jalur sebagai berikut :

Tabel 4.14. Tabel persamaan regresi linear

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606 ^a	,667	,358	1,96789

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Spiritual, Kecerdasan_Emosional

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,345	,878		4,949	,000
	Kecerdasan_Emosional	,228	,053	,413	4,331	,000
	Kecerdasan_Spiritual	,155	,062	,240	2,522	,013

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Model persamaan adalah sebagai berikut : $Y_1 = 0,413X_1 + 0,240X_2$

Dari model tersebut diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi memiliki arah positif sebagaimana yang diharapkan.

- Koefisien Kecerdasan Emosional memiliki arah positif terhadap Komitmen Organisasi yang berarti bahwa Kecerdasan Emosional yang lebih baik akan meningkatkan Komitmen Organisasi. Dan selanjutnya hasil tersebut dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing masing koefisien regresinya.
- Koefisien Kecerdasan Spiritual memiliki arah positif terhadap Komitmen Organisasi yang berarti bahwa Kecerdasan Spiritual yang lebih baik akan

meningkatkan Komitmen Organisasi. Dan selanjutnya hasil tersebut dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing masing koefisien regresinya.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Maksud dan tujuan koefisien determinasi adalah mengukur besarnya kemampuan model persamaan regresi (independen variable) dalam menerangkan variabel terikat. Pada tabel 4.11 ditunjukkan nilai R^2 pada model regresi satu sebesar 0,358 yang artinya 35,8% variasi dari Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh variabel independen Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional sedangkan sisanya 64,2% Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya

4.5.2 Analisis Jalur Regresi Tahap 2

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis jalur dengan menggunakan pendekatan OLS. Pengolahan data dengan program SPSS memberikan nilai koefisien persamaan jalur sebagai berikut :

Tabel 4.15. Tabel Persamaan Regresi Linear

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 ^a	,711	,500	1,85051

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kecerdasan_Spiritual, Kecerdasan_Emosional

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,936	,896		6,626	,000
	Kecerdasan_Emosional	,273	,053	,425	6,391	,003
	Kecerdasan_Spiritual	,218	,059	,316	3,678	,000
	Komitmen_Organisasi	,416	,080	,390	5,194	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_SDM

Model persamaan adalah sebagai berikut : $Y_2 = 0,425X_1 + 0,316X_2 + 0,390Y_1$

Dari model tersebut diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi memiliki arah positif sebagaimana yang diharapkan.

- a. Koefisien Kecerdasan Emosional memiliki arah positif terhadap Kinerja SDM yang berarti bahwa Kecerdasan Emosional yang lebih baik akan meningkatkan Kinerja SDM. Dan selanjutnya hasil tersebut dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing masing koefisien regresinya.
- b. Koefisien Kecerdasan Spiritual memiliki arah positif terhadap Kinerja SDM yang berarti bahwa Kecerdasan Spiritual yang lebih baik akan meningkatkan Kinerja SDM. Dan selanjutnya hasil tersebut dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing masing koefisien regresinya.
- c. Koefisien Komitmen Organisasi memiliki arah positif terhadap Kinerja SDM yang berarti bahwa Komitmen Organisasi yang lebih baik akan meningkatkan Kinerja SDM. Dan selanjutnya hasil tersebut dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing masing koefisien regresinya.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Maksud dan tujuan koefisien determinasi adalah mengukur besarnya kemampuan model persamaan regresi (independen variable) dalam menerangkan variabel terikat. Pada tabel 4.12 ditunjukkan nilai R^2

pada model regresi satu sebesar 0,500 yang artinya 50,0% variasi dari Kinerja SDM dapat dijelaskan oleh variabel independen Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi sedangkan sisanya 50,0% Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

4.6 Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial (individual) variabel bebas berpengaruh secara signifikan maupun tidak signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan H_a ditolak. Yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima. Yang artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari koefisien Kecerdasan Emosional sebesar 0,413 dengan nilai probabilitasnya 0,000 lebih kecil dari level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan hasil tersebut maka Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen

Organisasi. Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis pertama, sehingga dugaan yang menyatakan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi diterima.

2. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari koefisien Kecerdasan Spiritual sebesar 0,240 dengan nilai probabilitasnya 0,013 lebih kecil dari level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan hasil tersebut maka Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis kedua, sehingga dugaan yang menyatakan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi diterima.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari koefisien Kecerdasan Emosional sebesar 0,425 dengan nilai probabilitasnya 0,003 lebih kecil dari level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan hasil tersebut maka Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis pertama, sehingga dugaan yang menyatakan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM diterima.

4. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari koefisien Kecerdasan Spiritual sebesar 0,316 dengan nilai probabilitasnya 0,000 lebih kecil dari level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan hasil tersebut maka Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis ketiga, sehingga dugaan yang menyatakan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM diterima.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari koefisien Komitmen Organisasi sebesar 0,390 dengan nilai probabilitasnya 0,000 lebih kecil dari level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan hasil tersebut maka Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis ketiga, sehingga dugaan yang menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM diterima.

4.7 Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial pada model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p -value) hasil hitung. Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan

dibawah 0.05 maka hipotesis diterima, sedangkan jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

1. Uji Hipotesis 1

Koefisien regresi standar variabel Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi yang dari model 1 diperoleh hasil 0,413. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Kecerdasan Emosional yang baik akan meningkatkan Komitmen Organisasi. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan t hitung sebesar 4,331 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Dengan kata lain Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

2. Uji Hipotesis 2

Koefisien regresi standar variabel Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi yang dari model 2 diperoleh hasil 0,240. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Kecerdasan Spiritual yang baik akan meningkatkan Komitmen Organisasi. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan t hitung sebesar 2,522 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Dengan kata lain Kecerdasan Spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

3. Uji Hipotesis 3

Koefisien regresi standar variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja SDM yang dari model 3 diperoleh hasil 0,425. Nilai koefisien regresi tersebut

memberikan makna bahwa variabel Kecerdasan Emosional yang baik akan meningkatkan Kinerja SDM. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan t hitung sebesar 6,391 dan signifikansi sebesar 0,003. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Dengan kata lain Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.

4. Uji Hipotesis 4

Koefisien regresi standar variabel Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja SDM yang dari model 4 diperoleh hasil 0,316. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Kecerdasan Spiritual yang baik akan meningkatkan Kinerja SDM. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan t hitung sebesar 3,678 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima. Dengan kata lain Kecerdasan Spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.

5. Uji Hipotesis 5

Koefisien regresi standar variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SDM yang dari model 5 diperoleh hasil 0,390. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Komitmen Organisasi yang baik akan meningkatkan Kinerja SDM. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan t hitung sebesar 5,194 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima. Dengan kata lain Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.

4.8 Uji Sobel Test

Dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah variabel intervening *Komitmen Organisasi* mampu menjadi variabel intervening *Kecerdasan Emosional*, *Kecerdasan Spiritual* dan *Kinerja SDM*, maka digunakanlah uji Sobel test. Penelitian ini menggunakan calculation for the Sobel pada pengujian Sobel test dengan analisis jika $p\text{-value} < \text{taraf signifikan } 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Dengan menggunakan rumus Sobel.

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

Dimana :

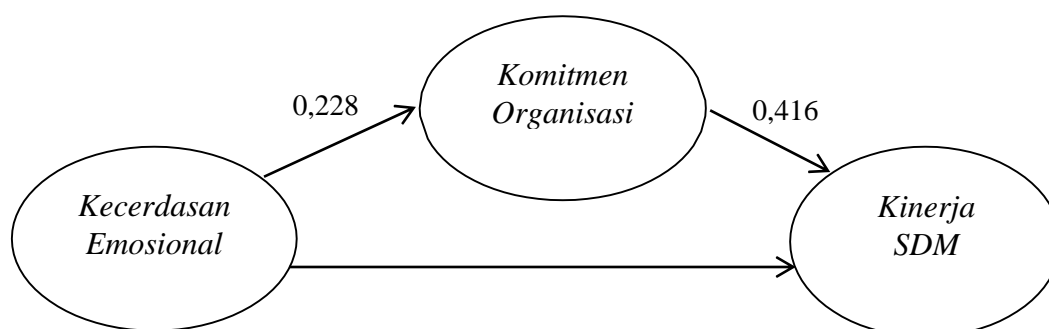
a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

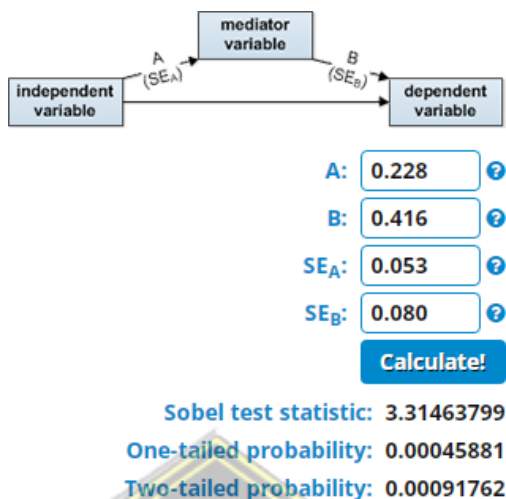
b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SE_a = standard error of estimation dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

SE_b = standard error of estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

Berikut ini adalah model pengujian Sobel test *Komitmen Organisasi* menjadi variabel Intervening antara *Kecerdasan Emosional* dan *Kinerja SDM* :

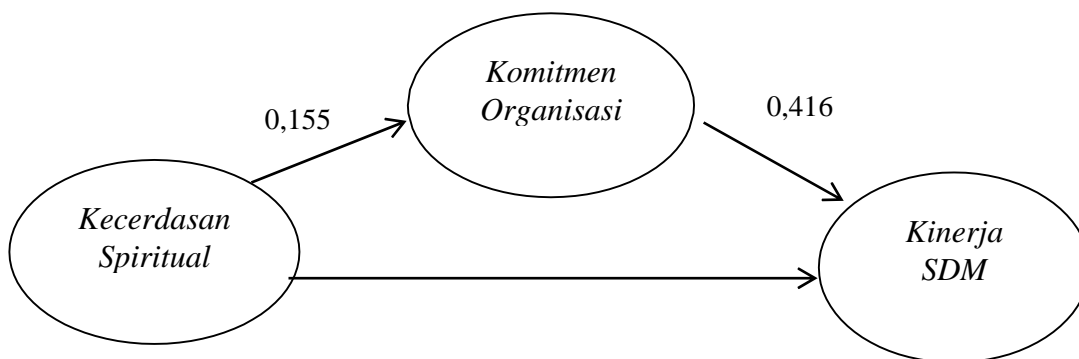


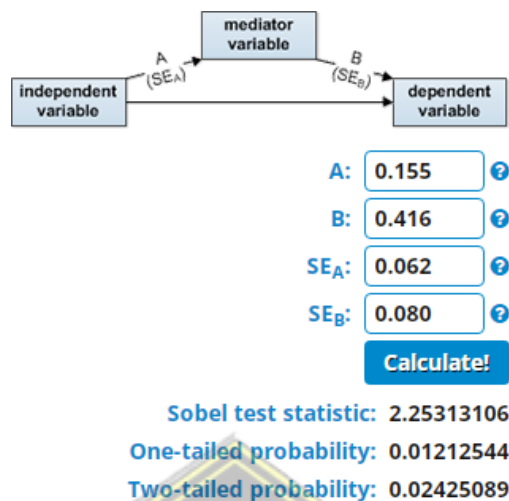


Gambar 4.3. Hasil Uji Sobel Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja SDM melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh sobel test statistic sebesar 3,314. jika nilai sobel test lebih besar dari pada nilai tabel z (0.05) atau 1.96 maka dapat disimpulkan ada pengaruh tidak langsung pada model regresi. Jadi pada sobel test $3,314 > 1.96$ ada pengaruh tidak langsung antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja SDM melalui Komitmen Organisasi .Pengujian tersebut dapat diartikan bahwa Komitmen Organisasi mampu menjadi variabel intervening antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja SDM .

Berikut ini adalah model pengujian sobel test Komitmen Organisasi menjadi variabel Intervening antara Kecerdasan Spiritual dan Kinerja SDM :





Gambar 4.4. Hasil Uji Sobel Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja SDM melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sobel test statistic sebesar 2,253. jika nilai sobel test lebih besar dari pada nilai tabel z (0.05) atau 1.96 maka dapat disimpulkan ada pengaruh tidak langsung pada model regresi. Jadi pada sobel test $2,253 > 1.96$ ada pengaruh tidak langsung antara Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja SDM melalui Komitmen Organisasi .Pengujian tersebut dapat diartikan bahwa Komitmen Organisasi mampu menjadi variabel intervening antara Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja SDM .

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini terbukti bahwa Kecerdasan Emosional efektif untuk membangun Komitmen Organisasi . Artinya semakin tinggi Kecerdasan Emosional yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasi yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penilaian responden tentang salah satu variabel Kecerdasan Emosional yang tertinggi yaitu pada indikator indikator Kesadaran

Diri dengan jumlah presentase 4,46% yang tergolong sangat tinggi dikarenakan Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam memiliki kesadaran untuk melakukan pekerjaannya secara optimal dan baik, sehingga Perangkat desa yang memiliki kesadaran tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga pemerintah desa dapat mencapai apa yang ditargetkan. Pada dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam diri perangkat desa adalah adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Tiap perangkat desa memiliki prioritas kebutuhan yang berbedabeda. Perangkat desa yang termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya akan bekerja lebih giat yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengelola emosi dalam menghadapi suatu masalah, sehingga masalah tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Kondisi ini diartikan bahwa seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan menghasilkan kinerja optimal dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Atmaja et al.(2015), menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung dan positif terhadap komitmen organisasional. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih berkomitmen pada organisasi mereka (Rachmelya dan Arna, 2017). Adey dan Bahari (2010), mengatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasional karena jika seorang karyawan tidak bisa mengontrol emosinya dengan baik berarti karyawan tersebut tidak memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Karambut dan Noormijati (2012), menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

4.9.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini terbukti bahwa Kecerdasan Spiritual efektif untuk membangun Komitmen Organisasi. Artinya semakin tinggi Kecerdasan Spiritual yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasi yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penilaian responden tentang salah satu variabel Kecerdasan Spiritual yang tertinggi yaitu pada indikator Keterbukaan dengan jumlah presentase 4,97% yang tergolong sangat tinggi dikarenakan Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak memiliki keterbukaan terhadap atasan yang mampu mendukung pekerjaannya, dikarenakan Upaya peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi sebagai bagian dari memberikan pelayanan publik dalam perangkat desa tampaknya harus mulai dengan mengintegrasikan berbagai keterbukaan dan koordinasi secara efektif, oleh karena itu keterbukaan dalam Komunikasi dikatakan berhasil jika komunikasi tersebut tidak sebatas dalam penyampaian pesan tetapi juga harus bersifat terbuka. Komunikasi yang demikian ini bisa menghapus prasangka buruk ataupun kecurigaan yang mungkin terjadi dan dapat membangun rasa saling pengertian antara pihak yang satu terhadap pihak lainnya sehingga pesan yang disampaikan dapat difahami, dipikirkan, dan akhirnya dapat dilaksanakan.

Seseorang dengan kecerdasan spiritual yang tinggi akan memiliki sikap integritas yang tinggi, bijaksana, ikhlas, dan bertanggung jawab dalam menjalankan segala tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, sikap positif tersebut akan berpengaruh terhadap kualitas kerja yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan Ghazali (2002) dalam penelitiannya membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh positif

terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja, yang artinya secara tidak langsung mempengaruhi produktifitas.

4.9.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja SDM

Hasil penelitian ini terbukti bahwa Kecerdasan Emosional efektif untuk membangun Kinerja SDM . Artinya semakin tinggi Kecerdasan Emosional yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula Kinerja SDM yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penilaian responden tentang salah satu variabel Kecerdasan Emosional yaitu pada indikator Keterampilan Sosial hal ini menunjukkan Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak memiliki keterampilan dalam hal pengelolaan sosial dalam pekerjaan untuk mengoptimalka terjadinya kerjasama maka diperlukan pemimpin yang dapat memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mengelola sumber daya manusia, dimana setiap bagian mengerti dan penuh komitmen, intens menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing, serta saling mendukung satu sama lain dalam memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi perangkat desa.

Kecerdasan emosional berperan penting dalam mencapai kesuksesan di dunia kerja, disamping kecerdasan intelektual yang dibutuhkan (Goleman, 2000). Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan meningkatkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik pula. Kinerja karyawan tidak akan berkembang jika tidak memiliki kecerdasan emosional yang memadai (Dwijayanti, 2009). Kecerdasan emosional dapat meningkatkan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.9.4 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja SDM

Hasil penelitian ini terbukti bahwa Kecerdasan Spiritual efektif untuk membangun Kinerja SDM . Artinya semakin tinggi Kecerdasan Spiritual yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula Kinerja SDM yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penilaian responden tentang salah satu variabel Kecerdasan Spiritual yaitu pada indikator Fokus pada kontribusi dengan presentase sebesar 4,21% hal ini menunjukkan Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak memiliki kontribusi yang nyata pada pekerjaannya sehingga mampu untuk mewujudkan program pemerintah. Sehingga sangat mempengaruhi perilaku perangkat desa dalam melakukan pekerjaannya, artinya kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif. Karena setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusianya dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.

Kecerdasan spiritual (SQ) merupakan kecerdasan yang berkaitan dengan mampu seseorang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, maka diperlukan kecerdasan spiritual (Munir, 2000). Jenjang karir dalam karyawan dapat ditentukan dari kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual dapat meningkatkan kinerja karyawan itu, karena kecerdasan ini menimbulkan rasa tenang dan dorongan (motivasi) bekerja lebih baik (Wiersma, 2002). Kecerdasan spiritual ini mampu meningkatkan kinerja karyawan dan peran penting yang menunjukkan kecerdasan

spiritual ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia (karyawan).

4.9.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SDM

Hasil penelitian ini terbukti bahwa Komitmen Organisasi efektif untuk membangun Kinerja SDM . Artinya semakin tinggi Komitmen Organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula Kinerja SDM yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penilaian responden tentang salah satu variabel Komitmen Organisasi yang tertinggi yaitu pada indikator Komitmen Normatif dengan jumlah presentase 4,58% yang tergolong sangat tinggi dikarenakan Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak memiliki rasa komitmen secara afektif dalam pekerjaan sehingga, mempunyai rasa penyelesaian target kuantitas kerja dengan gotong royong dalam menyusun pekerjaan sehingga menyebabkan rasa semangat pekerjaan itu sendiri menjadi optimal yang ada dalam diri karyawan. Dengan menghasilkan pekerjaan dengan karya yang baik dan sesuai maka karyawan akan dinilai puas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pada penetapan jaminan kerja sesuai dengan harapan pegawai juga akan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga kualitas kerja pegawai sesuai harapan meningkatkan kinerja dalam pemerintahan.

Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki ikatan emosional yang tinggi pula dengan merasa menjadi bagian dari

organisasi, selain itu seseorang akan memiliki kemauan yang tinggi untuk tetap bertahan ketika menghadapi suatu kondisi yang sulit di dalam organisasi. Sehingga seseorang tersebut akan melakukan berbagai upaya demi mengoptimalkan kinerja organisasi, maka hal ini akan sejalan dengan produktivitas yang dihasilkan. Beberapa studi yang memperkuat pernyataan tersebut (Ghozali, 2002; dan Fitriastuti, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Memari et al. (2013) menunjukkan bahwa dengan menganalisis tiga dimensi komitmen organisasional menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Bandula (2016), Memari et al. (2013), dan Zefeiti & Mohamad (2017) menunjukkan bahwa komitmen karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.9.6 Pengaruh Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan perhitungan diperoleh sobel test statistic sebesar 3,314. jika nilai sobel test lebih besar dari pada nilai tabel z (0.05) atau 1.96 maka dapat disimpulkan ada pengaruh tidak langsung pada model regresi. Jadi pada sobel test $3,314 > 1.96$ ada pengaruh tidak langsung antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja SDM melalui Komitmen Organisasi. Pengujian tersebut dapat diartikan bahwa Komitmen Organisasi mampu menjadi variabel intervening antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja SDM. Dengan menghasilkan pekerjaan dengan karya yang baik dan sesuai maka karyawan akan dinilai puas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu

proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan.

4.9.7 Pengaruh Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening antara Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan perhitungan diperoleh sobel test statistic sebesar 2,253. jika nilai sobel test lebih besar dari pada nilai tabel z (0.05) atau 1.96 maka dapat disimpulkan ada pengaruh tidak langsung pada model regresi. Jadi pada sobel test $2,253 > 1.96$ ada pengaruh tidak langsung antara Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja SDM melalui Komitmen Organisasi. Pengujian tersebut dapat diartikan bahwa Komitmen Organisasi mampu menjadi variabel intervening antara Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja SDM. Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak memiliki kontribusi yang nyata pada pekerjaannya sehingga mampu untuk mewujudkan program pemerintah. Sehingga sangat mempengaruhi perilaku perangkat desa dalam melakukan pekerjaannya, artinya kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif. Karena setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusianya dikelola.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Perangkat Desa Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak. Hal ini berarti bahwa tingkat Kecerdasan Emosional yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap Komitmen Organisasi pada Perangkat Desa Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak.
2. Kecerdasan Spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Perangkat Desa Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak. Hal ini berarti bahwa tingkat Kecerdasan Spiritual yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap Komitmen Organisasi pada Perangkat Desa Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak.
3. Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja SDM pada Perangkat Desa Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak. Hal ini berarti bahwa tingkat Kecerdasan Emosional yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap Kinerja SDM pada Perangkat Desa Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak.

4. Kecerdasan Spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja SDM pada Perangkat Desa Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak. Hal ini berarti bahwa tingkat Kecerdasan Spiritual yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap Kinerja SDM pada Perangkat Desa Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak.
5. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja SDM pada Perangkat Desa Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak. Hal ini berarti bahwa tingkat Komitmen Organisasi yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap Kinerja SDM pada Perangkat Desa Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak.
6. Komitmen Organisasi mampu menjadi variabel intervening antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja SDM. Dengan menghasilkan pekerjaan dengan karya yang baik dan sesuai maka karyawan akan dinilai puas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan.
7. Komitmen Organisasi mampu menjadi variabel intervening antara Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja SDM. Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak memiliki kontribusi yang nyata pada pekerjaannya sehingga mampu untuk mewujudkan program pemerintah. Sehingga sangat mempengaruhi perilaku perangkat desa dalam melakukan pekerjaannya, artinya kinerja perangkat desa

dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif. Karena setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusianya dikelola.

8. Komitmen Organisasi mampu menjadi variabel intervening antara Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja SDM . Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak memiliki kontribusi yang nyata pada pekerjaannya sehingga mampu untuk mewujudkan program pemerintah. Sehingga sangat mempengaruhi perilaku perangkat desa dalam melakukan pekerjaannya, artinya kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif. Karena setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusianya dikelola.

5.2 Saran

Dengan demikian implikasi hasil penelitian ini bagi monev dapat dikembangkan berdasarkan hasil tersebut adalah :

1. Dilihat dari nilai terendah beta pada variabel Kecerdasan Spiritual sebesar 0,240 lebih kecil dari ketiga variabel lain. Diharapkan Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak mampu mendukung adanya keterbukaan dan koordinasi secara efektif, oleh karena itu keterbukaan dalam Komunikasi dikatakan berhasil jika komunikasi tersebut tidak sebatas dalam penyampaian pesan tetapi juga harus bersifat terbuka. Komunikasi yang demikian ini bisa menghapus prasangka buruk ataupun kecurigaan yang mungkin terjadi dan dapat membangun rasa saling

pengertian antara pihak yang satu terhadap pihak lainnya sehingga pesan yang disampaikan dapat difahami, dipikirkan, dan akhirnya dapat dilaksanakan. Kecerdasan spiritual akan menambah nilai bagi pertumbuhan dalam diri seseorang yang memungkinkan seseorang akan menjadi lebih kreatif, memiliki kemampuan membudayakan, mampu memiliki rasa moral, dan memberikan makna positif yang nantinya akan melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas.

2. Dilihat dari nilai koefisien beta tertinggi pada penelitian ini ada pada variabel Kecerdasan Emosional sebesar 0,413 hal ini menandakan dari keempat variable yang ada Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang paling besar sehingga saran untuk implikasi manajerial adalah Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak diharapkan mempunyai target penyelesaian kuantitas pekerjaan dengan kerja sama dalam menyusun pekerjaan yang dapat memunculkan rasa semangat dalam diri terhadap pekerjaan itu sendiri sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih optimal. Dengan menghasilkan pekerjaan dengan karya yang baik dan sesuai maka karyawan akan dinilai puas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat membuat karyawan mampu menerima dan memberi respon secara baik dengan rekan kerjanya, mampu mengontrol dan mengekspresikan emosi mereka dengan baik serta memahami dan menanggapi emosi orang lain. Hal ini akan sangat membantu karyawan untuk berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja.

3. Diharapkan Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak mampu untuk memiliki komitmen berkelanjutan dalam memajukan pekerjaannya sehingga dapat menyesuaikan keadaan yang baru dan tertarik terhadap pekerjaan sehingga beradaptasi secara cepat terhadap posisi dan atasan yang baru untuk dapat meningkatkan kinerjanya dikarenakan pada jaman sekarang yang sangat dibutuhkan adalah kemampuan untuk beradaptasi secara cepat terhadap perubahan-perubahan teknologi yang ada. Dengan adanya Keterbukaan kesempatan dalam memberikan ide, saran dan pembaharuan merupakan salah satu kunci untuk membentuk adaptasi organisasi. Dalam meningkatkan fit terhadap atasan pada organisasi memerlukan komitmen penuh dari pimpinan untuk mengeluarkan proqram-program yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam pemerintah daerah. Komitmen sangat diperlukan dalam menjamin keberlangsungan dan kemajuan institusi, yang merupakan salah satu kualitas penting yang harus dimiliki pemimpin. Oleh karena itu peningkatan profesionalisme sumber daya manusia perlu dikombinasikan dengan komitmen. Setiap karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi kemajuan organisasi. Untuk mewujudkan komitmen, karyawan perlu memiliki pandangan positif terhadap institusi, hal tersebut akan menentukan seberapa besar kontribusi yang akan diberikan. Wujud komitmen tersebut dapat dilihat dari orientasi pada kualitas dan keunggulan dalam setiap aktivitas serta karya yang dihasilkan.

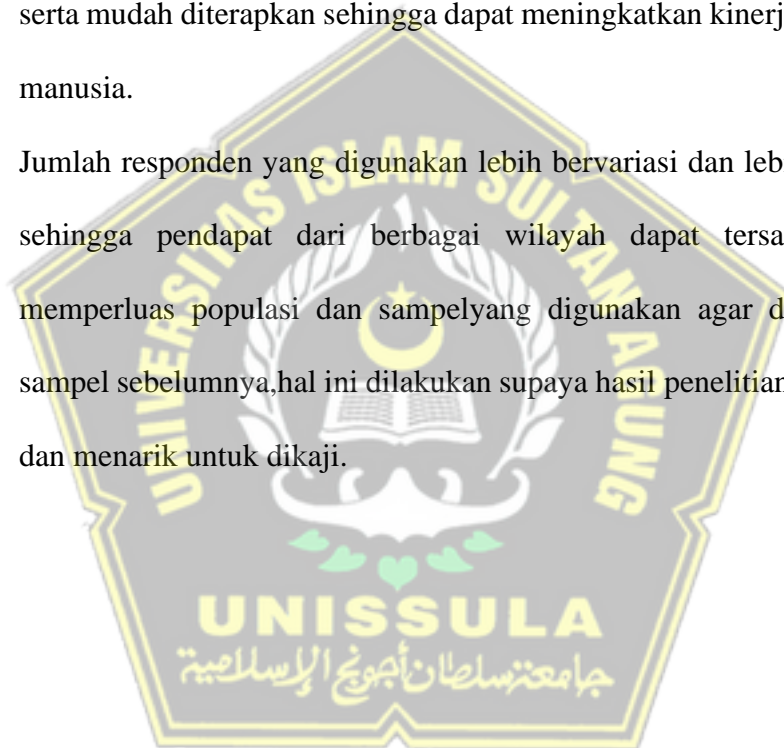
4. Diharapkan Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak mampu untuk menjadikan organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusianya dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki ikatan emosional yang tinggi pula dengan merasa menjadi bagian dari organisasi, selain itu seseorang akan memiliki kemauan yang tinggi untuk tetap bertahan ketika menghadapi suatu kondisi yang sulit di dalam organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Menggunakan objek kurang luas, yaitu hanya sebatas Perangkat Desa di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak saja yang terdiri dari sebanyak 141 responden. Variabel penelitian ini hanya sebatas empat variabel saja yaitu Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi dan Kinerja SDM sehingga kurang memenuhi kondisi sesungguhnya dilapangan.

5.4 Agenda Peneliti Mendatang

1. Penelitian yang akan datang harus lebih banyak lagi variabel yang digunakan contohnya, *Spiritual Leadership*, motivasi instrinsik, motivasi spiritual, dan *Organizational Citizenship Behaviour* sehingga mampu memperkuat suatu penelitian, permasalahan lebih lengkap dan kemungkinan berdampak pada penemuan sebuah konsep praktis yang baru serta mudah diterapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
2. Jumlah responden yang digunakan lebih bervariasi dan lebih banyak lagi sehingga pendapat dari berbagai wilayah dapat tersampaikan. Serta memperluas populasi dan sampel yang digunakan agar diperbesar dari sampel sebelumnya, hal ini dilakukan supaya hasil penelitian lebih spesifik dan menarik untuk dikaji.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Hussami, M., Hammad, S., & Alsoleihat, F. (2018). The influence of leadership behavior, organizational commitment, organizational support, subjective career success on organizational readiness for change in healthcare organizations. *Leadership in Health Services*, 31(4), 354–370. <https://doi.org/10.1108/LHS-06-2017-0031>
- Arti, N. L. M. (2018). the Model of Human Resources Performance Improvement Through Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence By Learning Orientation As Intervening Variable. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 3(2), 516. <https://doi.org/10.30659/ijibe.3.2.516-525>
- Djafri, F., & Noordin, K. (2017). The impact of workplace spirituality on organizational commitment: A case study of Takaful agents in Malaysia. *Humanomics*, 33(3), 384–396. <https://doi.org/10.1108/H-02-2017-0018>
- Ernita, Firmansyah, & Martial, T. (2020). Effect of manager entrepreneurship attitude and member motivation on organizational member participation. *Management Science Letters*, 10(12), 2931–2936. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.012>
- Ghafur, A., Musnadi, S., & Nadirsyah. (2020). the Effect of Job Satisfaction and Psychological Contract on Employee Commitment and Its Impact on Employee Performance of Pt. Bank Rakyat Indonesia Branch Meulaboh. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 03(02), 101–109. <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2020.3170>
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76(August 2017), 83–93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- Sancoko, R., Setiawan, M., & Troena, E. A. (2019). The influence of organizational culture and spiritual intelligence on employee performance through emotional intelligence. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 3(1), 67. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i2.5510>
- Setiawan, A., Nazarudin, & Absah, Y. (2019). The Effect of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Employee Performance PT. Proconfo Indah. *International Journal of Research and Review*, 6(6), 233–243.

Sunaryo, H., Nirwanto, N., & Manan, A. (2018). The Effect of Emotional and Spiritual Intelligence on Nursesâ€™ Burnout and Caring Behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(12). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i12/3753>

Isvandiari, Any, and Bagus Al Idris. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang." *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia* 12.1 (2018): 17-22.

