

**PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN RELIGIUSITAS
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN ETIKA KERJA
ISLAM SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Ryan Puji Permana
Nomor Mahasiswa : 12311355
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

**PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN RELIGIUSITAS
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN ETIKA KERJA
ISLAM SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna

memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat suatu karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa persyaratan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 25 Juli 2018

Penulis

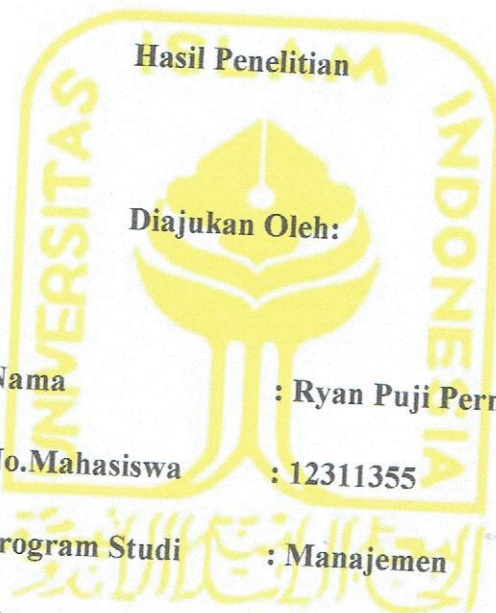


RYAN PUJI PERMANA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah disahkan dan disetujui oleh dosen pembimbing skripsi dengan judul:

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Mediasi



Nama : Ryan Puji Permana

No.Mahasiswa : 12311355

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal 25 JULI 2018

Dosen Pembimbing,

(Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D.)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN FE UII

Disusun Oleh : RYAN PUJI PERMANA

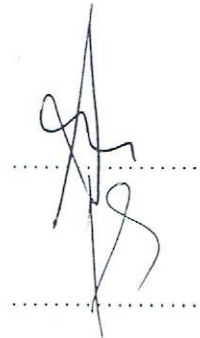
Nomor Mahasiswa : 12311355

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS

Pada hari Selasa, tanggal: 18 September 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D.

Penguji : Faresthi Nurdiana D., SE., MM



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN MOTTO



BERUSAHA BUKAN MENYERAH

BERLARI BUKAN BERDIAM DIRI

KARENA SEJATINYA HIDUP TIDAK HANYA UNTUK DIRI SENDIRI

RYAN PUJI PERMANA

HALAMAN PERSEMBAHAN



Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT, yang selalu memberikan kemudahan dan kelancaran dalam proses penulisan skripsi ini, serta atas rahmat, ridho dan kuasanya penulisan skripsi ini dapat berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan.

Karya Skripsi ini Kupersembahkan Untuk :

- Kedua orang tua saya, abang abang saya dan adik adik saya beserta keluarga yang lainnya yang turut mendukung saya untuk mendapatkan gelar sarjana ini
- Teman Teman kuliah angkatan 2012 – 2014 dan juga teman teman semasa sekolah saya dll

ABSTRAK

Penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia”. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual dan religiusitas terhadap komitmen organisasi dengan etika kerja Islam sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh konsumen karyawan UII. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di FE UII. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap etika kerja Islam, religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, pengaruh secara tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi melalui etika kerja Islam lebih rendah daripada pengaruh secara langsung kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi kerja ($0,227 < 0,313$) dan pengaruh secara tidak langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui etika kerja Islam lebih rendah daripada pengaruh secara langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi kerja ($0,097 < 0,978$) sehingga hipotesis keenam dan ketujuh tidak diterima.

**Kata Kunci : Religiusitas, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi, dan
Etika Kerja Islam**

ABSTRACT

This study takes the title "The Effect of Spiritual Intelligence and Religiosity on Organizational Commitment to Islamic Work Ethics as Mediation Variables in Indonesian Islamic University Employees". The purpose of this study was to determine the effect of spiritual intelligence and religiosity on organizational commitment with Islamic work ethics as a mediating variable.

The population in this study is all FE UII employee consumers. The samples taken in this study are all employees who work at FE UII. Data analysis in this study uses path analysis method.

The results of this study prove that spiritual intelligence has a significant positive effect on organizational commitment, religiosity has a significant positive effect on organizational commitment, spiritual intelligence has a significant positive effect on Islamic work ethics, religiosity has a significant positive effect on organizational commitment, Islamic work ethics have a significant positive effect on organizational commitment, influence indirectly spiritual intelligence towards organizational commitment through Islamic work ethics is lower than the direct effect of spiritual intelligence on work organizational commitment ($0.227 < 0.313$) and indirect influence of religiosity on organizational commitment through Islamic work ethics is lower than the direct influence of religiosity on work organizational commitment ($0.097 < 0.978$) so that the sixth and seventh hypothesis is not accepted.

Keywords: Religiosity, Spiritual Intelligence, Organizational Commitment, and Islamic Work Ethic

KATA PENGANTAR



Assallammu'allaikum WR.WB

Pertama tama saya mengucapkan alhamdulillah atas segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah nya kepada kita semua. Shalawat serta salam kita haturkan kepada Rassullah SAW atas berkah dan pertolongan nya.

Akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kecerdasan spiritual dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia” Skripsi ini disusun guna untuk melengkapi gelar Sarjana Manajemen (S-1) di Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini tidak bias lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan baik dari segi materil maupun non materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan ucapan terima kasih sebesar besarnya kepada pihak yang telah mendukung, mendoakan, member motivasi dan inspirasi kepada saya.

1. Allah SWT yang telah memberikan pertolongan, kemudahan dan kelancaran dari awal hingga akhir penulisan skripsi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr . H . Agus Hardjito, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian dan penyusunan skripsi.
3. Bapak Dr. Sutrisno, MM selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
4. Bapak Arif Hartono Drs.,MHRM.,Ph.d. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberikan masukan dengan baik kepada saya dalam mengerjakan penulisan skripsi.
5. Kedua orang tua saya ibu ineng sri pudji wahyuni dan pak sopyan yang telah mengorbankan semua nya demi menyekolahkan anak nya untuk mendapatkan gelar sarjana, dan tidak pernah lelah untuk mensupport dan mendoakan saya untuk menggapai cita cita
6. Abang abang saya dan adik adik saya bayu, aji, sofi, putra beserta keluarga yang lainnya yang turut mendukung saya untuk mendapatkan gelar sarjana ini
7. Teman Teman grup #polostanpatelur iyo, izal, ajeng, bayu, budi, christ, dio, randi, Julio, ninda, ridho, tole, yayak, tari, andre, yoga dll yang sudah saya anggap seperti keluarga kedua dan sudah berteman sejak dari sma yang tak pernah berhenti untuk mendukung satu sama lain demi menggapai cita cita kita semua.
8. Teman teman seperantauan dari Pontianak eki nanda, eki gafsum, yus, dwi, untung, yayas, ponti.

9. Teman Teman HMJM MC FE UII dari angkatan 2009 - 2014
10. Teman Teman MAGNETIC 2013
11. Teman Teman MANIFEST 2013 – 2015
12. Teman teman satu angkatan Manajemen FE UII 2012

Semua pihak yang tulus dan ikhlas telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga amal kebaikan semua pihak mendapatkan balasan yang melimpah dari Allah SWT. Penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca dan peminat permasalahan yang sama.

Wassallammu'alaikum WR.WB

Yogyakarta, 15 Juli 2018

Penulis

Ryan Puji Permana

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II PENELITIAN TERDAHULU DAN KAJIAN TEORI.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Kajian Teori.....	19
2.2.1 Komitmen Organisasi.....	19

2.2.2 Kecerdasan Spiritual.....	25
2.2.3 Religiusitas	31
2.2.4 Etika Kerja Islam.....	43
2.3 Hubungan Antar Variabel	53
2.3.1 Hubungan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi	53
2.3.2 Hubungan Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi.....	54
2.3.3 Hubungan Religiusitas Terhadap Etika Kerja Islam.....	55
2.3.4 Hubungan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etika Kerja Islam	56
2.3.5 Hubungan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi ...	58
2.4 Kerangka Pemikiran.....	59
2.5 Hipotesis Penelitian	60
BAB III METODE PENELITIAN	61
3.1 Pendekatan Penelitian	61
3.2 Lokasi Penelitian.....	61
3.3 Variabel Penelitian.....	64
3.3.1 Definisi Operasional, Dimensi, dan Indikator Variabel	65
3.4 Populasi dan Sampel	73
3.4.1 Populasi	73
3.4.1 Sampel	73
3.5 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.....	74
3.4.1 Jenis Data.....	74
3.4.1 Metode Pengumpulan Data.....	75
3.6 Uji Instrumen Penelitian	76

3.6.1	U
ji Validitas Instrumen Penelitian.....	76
3.6.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	76
3.7 Rancangan Analisis Data.....	77
3.7.1 Analisis Deskriptif	77
3.7.2 Uji Hipotesis	77
3.7.3 Analisis Jalur.....	78
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	80
4.1 Deskripsi Kuesioner Penelitian	80
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	80
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	80
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	83
4.3 Uji Asumsi Klasik Model.....	84
4.3.1 Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas Residual	84
4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas	85
4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas	85
4.4 Analisis Deskriptif	87
4.4.1 Deskripsi Responden Penelitian.....	87
4.4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	91
4.5 Analisis Data.....	112
4.5.1 Analisis Regresi Model Persamaan 1	113
4.5.2 Analisis Regresi Model Persamaan 2.....	118

4.6	Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak langsung dan Pengaruh Total .	123
4.7	Pembahasan	124
4.7.1	Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi	124
4.7.2	Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi.....	125
4.7.3	Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Etika Kerja Islam	127
4.7.4	Pengaruh Religiusitas Terhadap Etika Kerja Islam	128
4.7.5	Hubungan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi .	130
4.7.6	Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi melalui etika kerja islam sebagai variabel mediasi.....	132
4.7.7	Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi melalui etika kerja islam sebagai variabel mediasi.....	133
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		136
5.1	Kesimpulan	136
5.2	Saran.....	137
DAFTAR PUSTAKA.....		139
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu	14
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	81
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	84
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	84
Tabel 4.4 Asumsi Klasik Multikolinieritas	85
Tabel 4.5 Deskripsi Jenis Kelamin Responden	87
Tabel 4.6 Deskripsi Umur	88
Tabel 4.7 Deskripsi Jenjang Pendidikan	89
Tabel 4.8 Deskripsi Unit Kerja.....	89
Tabel 4.9 Deskripsi Jabatan Responden	90
Tabel 4.10 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja	91
Tabel 4.11 Hasil Analisis Deskriptif Kemampuan Bersikap Fleksibel	93
Tabel 4.12 Hasil Analisis Deskriptif Tingkat Kesadaran Tinggi	93
Tabel 4.13 Hasil Analisis Deskriptif Kemampuan Mengadaptasi dan Memanfaatkan Penderitaan	94
Tabel 4.14 Hasil Analisis Deskriptif Kemampuan Menghadapi dan Melampaui Rasa Sakit	95
Tabel 4.15 Hasil Analisis Deskriptif Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi.....	96
Tabel 4.16 Hasil Analisis Deskriptif Keengganan Untuk Menyebabkan Kerugian Yang Tidak Perlu	97

Tabel 4.17 Hasil Analisis Deskriptif Kecenderungan Untuk Melihat Keterkaitan Berbagai Hal	98
Tabel 4.18 Hasil Analisis Kecenderungan Nyata Untuk Bertanya "Mengapa Atau Bagaimana Jika " Untuk Mencari Jawaban Mendasar, Pemimpin Yang Penuh Pengabdian Dan Bertanggung Jawab	99
Tabel 4.19 Hasil Analisis Deskriptif Dimensi Keyakinan	100
Tabel 4.20 Hasil Analisis Deskriptif Dimensi Praktek Agama	101
Tabel 4.21 Hasil Analisis Deskriptif Dimensi Pengalaman	102
Tabel 4.22 Hasil Analisis Dimensi Pengetahuan.....	103
Tabel 4.23 Hasil Analisis Dimensi Pengalaman atau Konsekuensi	104
Tabel 4.24 Hasil Analisis Dimensi Berusaha	106
Tabel 4.25 Hasil Analisis Dimensi Persaingan	107
Tabel 4.26 Hasil Analisis Dimensi Keterbukaan.....	108
Tabel 4.27 Hasil Analisis Deskriptif Dimensi Moralitas	109
Tabel 4.28 Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Afektif	110
Tabel 4.29 Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Berkelanjutan.....	111
Tabel 4.30 Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Normatif	112
Tabel 4.31 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	113
Tabel 4.32 Estimasi Regresi Linear Berganda Model 1	113
Tabel 4.33 Hasil Uji F Model 1	117
Tabel 4.34 Estimasi Regresi Linear Berganda Model 2	118
Tabel 4.35 Hasil Uji F Model 2	121

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	59
Gambar 3.1 Model Penelitian.....	79
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 1.....	86
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 2.....	86
Gambar 4.3 Rekapitulasi Hasil Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, Pengaruh Total.....	123

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	145
Lampiran 2 Data Penelitian Kecerdasan Emosional.....	154
Lampiran 3 Data Penelitian Religiusitas	157
Lampiran 4 Data Penelitian Etika Kerja Islam.....	162
Lampiran 5 Data Penelitian Komitmen Organisasi	165
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	167
Lampiran 7 Hasil Uji Regresi.....	171
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian.....	181
Lampiran 9 Biodata Penulis.....	182

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Masalah

Organisasi dalam kegiatan pencapaian tujuannya, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM), karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat berjalan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang ada dalam perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang utama dalam menunjang kelancaran kegiatan perusahaan (Wicaksono, 2016). Salah satu cara untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional adalah meningkatkan komitmen organisasi bagi karyawan (Puspitawati dan Riana, 2014).

Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan. Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi ketika merasa puas dengan pekerjaan, supervisi, gaji, promosi dan rekan kerja (Puspitawati dan Riana, 2014). Crow et.al (2012) mengatakan bahwa komitmen

organisasional merupakan keadaan psikologis seorang karyawan yang dapat dilihat dari rasa loyalitas karyawan serta mampu fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kesuksesan dan keberhasilan pekerjaan tergantung pada kerja keras dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya (Ali dan Al-Owaidan, 2008). Masalah komitmen organisasi dapat berkurang jika individu berkomitmen dan menghindari hal-hal tidak etis. Hal yang ditekankan dalam konsep etika Islam adalah penyertaan niat dalam melakukan suatu aktivitas (Ali dan Al-Owaidan, 2008). Jika bekerja dipandang sebagai sebuah kebaikan, maka pekerjaan akan dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Individu akan mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki, dan merasa hidup tidak berarti tanpa bekerja (Ali dan Al-Owaidan, 2008). Oleh karena itu, pandangan mengenai hal ini (sesuai dengan konsep etika kerja Islam) dapat mendorong individu untuk memiliki keterlibatan yang tinggi dalam bekerja. Selain itu, Islam mengajarkan untuk seorang muslim harus dapat dipercaya (amanah) dalam memegang sebuah urusan (Chazanagh dan Akbarnejad, 2011). Dengan amanah, individu akan memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh etika kerja Islam. Hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi telah diteliti oleh beberapa penelitian sebelumnya seperti Abdi et.al (2014) dan Salahudin, et.al (2016).

Selain etika kerja Islam, komitmen organisasi juga dapat dibentuk oleh sikap religiusitas karyawan (Lajim, Shamsuddin, dan Bohari, 2015). Religiusitas merupakan pemahaman dan penghayatan seseorang terhadap agama dan

pengalaman agama pada perilakunya sehari-hari (Huber dan Huber, 2012). Nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran dan aturan agama bersifat terikat dan harus dipatuhi oleh setiap penganut agama, tak terkecuali kaum muda. Gyekye dan Haybatollahi (2012) menunjukkan bahwa keberagaman seseorang mempengaruhi loyalitasnya, yang merupakan elemen dari sikap dan perilaku komitmen organisasi. Seseorang akan menunjukkan tingkah laku positif dan bukan perilaku yang bertentangan dengan yang dianutnya, yang kemudian menumbuhkan sikap komitmen anggota terhadap organisasi. Religiusitas merupakan nilai penting dalam struktur kognitif individu yang dapat mempengaruhi perilaku individu karena pada dasarnya agama merupakan sumber nilai, kepercayaan dan pola-pola tingkah laku yang akan memberikan tuntunan terhadap tujuan maupun cita-cita serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar berperilaku dan bersikap sesuai dengan apa yang telah ditentukan dalam bekerja. Semakin tinggi sikap religiusitas seseorang, maka etika kerja seseorang juga akan semakin tinggi. Hubungan antara religiusitas, etika kerja Islam dan komitmen organisasi telah diteliti, salah satunya yaitu Lajim et al, (2015).

Kecerdasan spiritual juga merupakan salah satu variabel pembentuk etika kerja Islam dan komitmen organisasi (Awais, Malik, & Qaisar, 2015). Kecerdasan spiritual adalah kemampuan jiwa yang dimiliki seseorang untuk membangun dirinya secara utuh melalui berbagai kegiatan positif sehingga mampu menyelesaikan berbagai persoalan dengan melihat makna yang terkandung didalamnya. Zohar (2001) kecerdasan spiritual sangatlah penting karena merupakan kecerdasan tertinggi pada manusia, yang melingkupi seluruh kecerdasan-

kecerdasan yang terdapat pada manusia. Karyawan yang mempunyai kecerdasan spiritualitas akan selalu mengaitkan kehidupan secara pribadi dengan pekerjaan mereka. Karyawan selalu berusaha mencari nilai dan makna dalam pekerjaan mereka dan mencoba untuk mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, pengurus yang memiliki kecerdasan spiritualitas akan yang tinggi akan merasa puas berjuang di dalam organisasi (Dinar Zohar, 2001). Menurut Agustian (2001), kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku, dan kegiatan serta mampu menyinergikan IQ, EQ dan SQ secara komprehensif. Sebuah penggabungan sinergi antara rasionalitas dunia (EQ dan IQ) dan kepentingan spiritualnya (SQ). Hasilnya adalah kebahagiaan dan kedamaian pada jiwa sekaligus membentuk etika kerja yang tinggi tak terbatas. Beberapa penelitian membuktikan hubungan kecerdasan spiritual, etika kerja Islam, dan komitmen organisasi dalam penelitian Mooghali & Kargarian, (2015).

Beberapa penelitian dan penjelasan yang telah dilakukan sebelumnya untuk mencari pengaruh atau isu-isu hubungan antara religiusitas, kecerdasan emosional dalam membentuk etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Ketika seorang karyawan mendapatkan apa yang sesuai dengan harapan atau keinginannya, dia akan merasa puas dan merasa pekerjaannya memiliki arti baginya. Hasil pekerjaan yang memuaskan akan memberi dampak pada karyawan tersebut untuk terus memberikan kemampuannya dan ingin terus berada dalam organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam dapat mendorong kepuasan, komitmen dan kontinuitas bekerja Yousef, (2001) dan Sadozai et.al (2013) dan hasilnya, dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan. Etika Kerja Islam memandang tujuan

bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial (Ali & Al-Owaihah, 2008). Hal ini menjadi penting dikarenakan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tapi Etika Kerja Islam juga memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh.

Universitas Islam Indonesia merupakan salah satu organisasi Islam yang sangat kosen terhadap hubungan antara religiusitas, kecerdasan emosional dalam membentuk etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Penjelasan-penjelasan diatas memberikan gambaran bahwa Etika Kerja Islam berasal dari Al-Qur'an dan Hadist yang menekankan untuk menjalin kerjasama dan selalu bekerja keras yang merupakan salah satu cara untuk menghapus dosa. Selain itu, adanya keyakinan bahwa Tuhan tidak menguji hamba-Nya melebihi kemampuan dan percaya bahwa Tuhan memberi hal yang kita butuhkan bukan hal yang kita inginkan. Sehingga melalui kepercayaan tersebut dapat memperkuat dan memperlemah kinerja yang memposisikan Etika Kerja Islam sebagai variabel intervening atau penghubung pengaruh kecerdasan spiritual dan religiusitas terhadap komitmen organisasi Berdasarkan uraian masalah tersebut penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah Religiusitas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap etika kerja Islam?
4. Apakah Religiusitas berpengaruh positif terhadap etika kerja Islam?
5. Apakah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
6. Apakah Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dengan etika kerja islam sebagai variabel mediasi?
7. Apakah Religiusitas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dengan etika kerja islam sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Pada dasarnya setiap penelitian mempunyai tujuan tertentu, baik tujuan yang bersifat khusus maupun yang bersifat umum. Berkaitan dengan penelitian yang mengambil pokok masalah pengaruh religiusitas dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi dengan etika kerja Islam sebagai variabel mediasi, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi.
2. Menganalisis pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi.
3. Menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap etika kerja Islam.
4. Menganalisis pengaruh religiusitas terhadap etika kerja Islam.
5. Menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi.
6. Menganalisis pengaruh etika kerja Islam mampu memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi
7. Menganalisis pengaruh etika kerja Islam mampu memediasi pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

1. Manfaat di bidang teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam praktek sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan pengaruh religiusitas dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi dengan etika kerja Islam sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat praktik

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia khususnya mengenai pengaruh religiusitas dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi dengan etika kerja Islam sebagai variabel mediasi.

BAB II

PENELITIAN TERDAHULU DAN KAJIAN TEORI

2.1 PENELITIAN TERDAHULU

Hasil penelitian terdahulu yang relevan dalam menunjang penelitian ini adalah:

Rokhman, Rivai, & Adewale (2011) yang berjudul “An Examination of The Mediating Effect of Islamic Work Ethic on The Relationship Between Transformasional Leadership and Work Uutcomes”. Studi ini meneliti peran efek mediasi etika kerja islam dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan hasil kerja (kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensi untuk keluar). Studi ini menggunakan sampel sebanyak 370 karyawan dari 60 lembaga keuangan mikro islam di Jawa Tengah Indonesia. Hasil dari persamaan struktural (SEM) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etika kerja islam. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh positif langsung terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dan berpengaruh negatif terhadap intensi untuk keluar. Secara keseluruhan model mediasi dari etika kerja islam dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan hasil kerja didukung secara empiris.

Wisker & Rosinaite (2016) yang berjudul “ The Effect of Religiosity on Work Ethics: A Case of Muslim Managers”. Studi tentang religiusitas, kepribadian, dan perilaku para manajer Muslim tidak berkembang. Dalam penelitian ini, kami meneliti dampak religiusitas, kepribadian dan perilaku etika

kerja Islam. Peneliti mengemukakan bahwa religiusitas Islam berdampak pada etika kerja, kepribadian dan perilaku Islam secara positif. Hipotesis dari penelitian ini yaitu kepribadian dan perilaku berdampak pada etika kerja secara positif. Data dikumpulkan dari 253 manajer Muslim di industri FMCG di UAE. Data dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM). Hasilnya sesuai dengan modelnya. Tingkat religiusitas bagaimanapun tidak ditemukan mempengaruhi etika kerja Islam secara langsung namun melalui perilaku dan kepribadian manajer Muslim.

Zahrah et.al (2016) yang berjudul “ Enchancing Job Performance through Islamic Religiosity and Islamic Work Ethics”. Sejumlah penelitian tentang pengaruh etika kerja Islam (IWE) terhadap kinerja (JP) telah dilakukan. Namun, hanya sedikit penelitian yang menganggap religiusitas Islam di tempat kerja mempengaruhi JP. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan dengan menyelidiki peran IWE dan religiusitas Islam terhadap karyawan JP Muslim. Data dikumpulkan dari 150 pegawai administrasi di institusi pendidikan tinggi di Malaysia. Data kemudian dianalisis menggunakan metode kuadrat parsial paling sedikit menggunakan perangkat lunak Smart-PLS. Hasil menunjukkan bahwa religiusitas Islam dan IWE ditemukan berhubungan secara signifikan dengan JP.

Mooghali dan Marvesti (2015) yang berjudul “ The Relationship beetwen Spiritual Intelligence with Employees : Work Ethic Investigation at The Asset Managements of Shiraz” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasanl spiritual dan etika kerja karyawan di departemen

aset Shiraz. Penelitian dalam hal tujuan dan sifat dan metode diterapkan dan korelasi masing masing. Populasi penelitian adalah karyawan pengelola aset Shiraz, yang jumlahnya diperkirakan lebih dari 347 pada tahun 2013. Menurut tabel Morgan (1970), ukuran sampel 181 individu ditentukan dari populasi statistik tersebut dan menggunakan metode sampling random random sampling. dari masing-masing departemen ditentukan. Temuan menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara kecerdasan spiritual dan etika kerja karyawan pada manajemen aset Shiraz. Sementara itu, untuk meningkatkan kecerdasan spiritual karyawan dan meningkatkan etos kerja mereka, rekomendasi bermanfaat dipresentasikan kepada otoritas organisasi yang diteliti.

Maukar (2015) yang berjudul “ The Influence of Emotional Intelligence, Creativity, Work Ethics to Service Quality of High School Library in The Minahasa Regency ” Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh kecerdasan emosional, kreativitas, etika kerja terhadap kualitas pelayanan perpustakaan sekolah menengah atas di Kabupaten Minahasa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan uji hipotesis menggunakan Path Analysis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pustakawan di perpustakaan SMA Kabupaten Minahasa. Sampel dalam penelitian ini adalah pustakawan dengan jumlah 70 responden, yang diambil secara teknik simple random sampling. Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif langsung kecerdasan emosional terhadap kualitas pelayanan perpustakaan sekolah menengah atas di Kabupaten Minahasa. (2) Ada pengaruh positif langsung terhadap kreativitas terhadap kualitas

pelayanan perpustakaan sekolah menengah atas di Kabupaten Minahasa. (3) Ada pengaruh positif langsung etika kerja terhadap kualitas pelayanan guru sekolah menengah di Kabupaten Minahasa. (4) Ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap etos kerja perpustakaan sekolah menengah atas di Kabupaten Minahasa. (5) Ada pengaruh positif langsung terhadap kreativitas terhadap etos kerja perpustakaan sekolah menengah atas di Kabupaten Minahasa.

Zahrah et.al (2017) yang berjudul “ The Mediating Effect of Work Engagement on The Relationship Between Islamic Religiosity and Job Performance “ Isu mengenai kinerja dan keterlibatan kerja telah banyak dibahas, namun sedikit sekali penelitian dari perspektif Islam yang dilakukan, terutama religiusitas dan spiritualitas Islam. Padahal, kinerja dan keterlibatan seorang Muslim harus diperiksa berdasarkan perspektif Islam untuk menopang produktivitas. Islam mewajibkan semua Muslim untuk melakukan kepercayaan (amanah) yang diberikan dan bekerja sebagai bentuk ibadah. Sementara dalam menghadapi kesulitan, seorang Muslim wajib bersabar, mengendalikan diri, tawakal (kepercayaan) terhadap kehendak Allah, dan percaya bahwa ada hikmat besar di balik segala hal yang Allah lakukan. Kewajiban ini bisa dipenuhi melalui kesadaran besar religiusitas Islam. Dalam memenuhi kewajiban ini, individu akan berupaya sebaik mungkin untuk terlibat dan sekaligus melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, sebagai tanggapan terhadap dampak religiusitas Islam dalam meningkatkan keterlibatan kerja terhadap kinerja kerja yang berkelanjutan, makalah ini membahas hubungan ini secara empiris. Smart-PLS

telah digunakan sebagai alat analisis. Hasil analisis data dari survei kuesioner terhadap 150 karyawan Muslim menunjukkan pentingnya model yang diusulkan.

Ali (1998) yang berjudul “Scaling an Islamic Work Ethic “ Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membangun skala untuk mengukur etika kerja islami dan individualisme dan untuk memberikan bukti reliabilitas dan validitas skala. tiga langkah yang terlibat: pencarian literatur untuk mengembangkan pernyataan yang berkaitan dengan etika kerja Islam dan individualisme: skrining laporan awal oleh para ahli islamic: dan administrasi yang sebenarnya dari laporan disempurnakan untuk sampel 150 siswa arab. Hasil uji reliabilitas dan analisis korelasi menunjukkan bahwa kedua skala tersebut dapat diandalkan dan bahwa skala etik kerja islam secara positif dan signifikan dikorelasikan dengan skala individualisme.

Hazizma (2013) meneliti mengenai “Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Karyawan PT Calmic Indonesia Cabang Palembang)”. Penelitian ini menggunakan variabel independen keerdasan spiritual, variabel dependen komitmen organisasi, dan variabel intervenig adalah kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan 38 karyawan PT Calmic Indonesia Cabang Palembang. Analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini adalah kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Penelitian Lajim, et. al (2015) meneliti mengenai “Impact Of Religiosity Towards Organizational Commitment : A Case Of Banking Institutions In Mukah, Sarawak”. Penelitian ini menggunakan 63 data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang tersedia dari delapan institusi perbankan di Mukah dan dianalisis dengan menggunakan SPSS. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan secara statistik antara religiusitas intrinsik dan komitmen organisasional, namun tidak ada hubungan signifikan yang ditemukan antara religiusitas ekstrinsik dan komitmen organisasional. Oleh karena itu, hanya komponen religiusitas intrinsik yang memiliki dampak kuat pada komitmen organisasional. Selanjutnya, studi tersebut menemukan bahwa tingkat semua komponen bersifat moderat sehingga pengusaha di sektor ini dapat memiliki alternatif lain untuk dipertimbangkan dan dipusatkan untuk meningkatkan komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap institusi mereka

Penelitian Sahrei, et.al (2016) meneliti mengenai “The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment of Employee's Tejarat Bank Branches in Sanandaj”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi cabang Tejarat Bank Karyawan di kota Sanandaj. Metode penelitiannya adalah deskriptif dan korelasional. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan cabang Bank Tejarat di kota Sanandaj yang jumlah mereka 134. Jumlah sampel diperoleh dengan menggunakan formula Cochran 90 pasien. Untuk mengumpulkan informasi, kuesioner etika kerja Ali Ali Ali dan Al Owihan (2008) dan komitmen

organisasional Allen dan Meyer (1990) digunakan. Hasil analisis regresi menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi dan etika kerja terhadap tiga dimensi (komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif)

Tabel 2.1

Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Variabel	Teori dan Dimensi	Hasil/kesimpulan	Alat Analisis
1	Rokhman, Rivai, & Adewale (2011)	<p>Variabel Dependen : Kepuasan kerja</p> <p>Komitmen organisasi</p> <p>Intensi keluar</p> <p>Variabel Independen :</p> <p>Kepemimpinan Transformational</p> <p>Variabel mediasi :</p> <p>Etika kerja Islam</p>	<p>Kepemimpinan Transformational</p> <p>Bass and Steidlmeier (1999)</p> <p>Teori MLQ dengan dimensi (a) attributed idealized influence/charisma, (b) inspirational motivation, (c) intellectual stimulation, and (d) individual consideration.</p> <p>Etika Kerja Islam</p> <p>Teori Ali (1998) dengan dimensi yang dikembangkan Ali (1992).</p> <p>Kemalasan adalah wakil, dedikasi untuk bekerja adalah kebajikan, dan keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja</p>	<p>Kepemimpinan Transformational berpengaruh signifikan terhadap Etika kerja Islam, Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan intensi keluar</p>	<p>Analisis Jalur dan SEM</p>

			<p>merupakan kondisi yang diperlukan bagi kesejahteraan masyarakat, dll.</p> <p>Kepuasan kerja</p> <p>Teori Dubinsky and Harley (1986)</p> <p>Komitmen organisasi</p> <p>Teori organizational commitment questioners (OCQ)</p> <p>Intensi keluar</p> <p>Teori Hom and Griffeth (1991; Luna-Arocas and Camp 2008)</p>		
2	Wisker dan Rosinaite (2016)	<p>Variabel Dependen : Etika Kerja Islam</p> <p>Variabel Independen : Religiusitas Islam</p> <p>Variabel mediasi : Personalitas Islam</p>	<p>Etika Kerja Islam</p> <p>Teori Ali (1998) dengan dimensi yang dikembangkan Ali (1992).</p> <p>Religiusitas Islam</p> <p>Teori Lewis and Kashyap (2013)</p> <p>Personalitas Islam</p> <p>Teori Muslims personality dengan dimensi Cooperation,</p>	<p>Religiusitas berpengaruh terhadap personalitas islam</p> <p>Religiusitas berpengaruh terhadap etika kerja islam</p> <p>personalitas islam</p> <p>berpengaruh terhadap etika kerja islam</p>	Analisis Jalur dan SEM

			Striving with Wealth and Self Reconciliation, Voluntary Charity, Truth, Fulfilling Promises, Forgiveness, dan Steadfastness		
3	Zahrah et.al (2016)	Variabel Dependen : Kepuasan Kerja Variabel Independen : Etika Kerja Islam Reliusitas Islam	Teori Kepuasan Kerja Teori Goodman and Svyantek (1999) Teori Etika Kerja Islam Teori Ali (1998) Teeori Religiusitas Teori Kendler et al. (2003).	Ada pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja Ada pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja	Regresi Berganda
4	Mooghali & Marvesti, (2015)	Variabel Dependen : Etika Kerja Variabel Independen : Kecerdasan Spiritual	Teori Etika Kerja Teori King (20088) Teori Kecerdasan Spiritual Teori Gary Gregory C.Perry (1990)	Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap etika kerja islam	Analisis Korelasi
5	Maukar (2015)	Variabel Dependen : Kualitas Pelayanan Variabel Independen : Kecerdasan	Kualitas Pelayanan Teori Zeithmal(1990) yang terdiri dari reliability, responsiveness, assurance, empathy,	Kecerdasan emosional dan kreativitas berpengaruh terhadap etika kerja Kecerdasan emosional dan kreativitas	Analisis jalur dan SEM

		Emosional Kreativitas Variabel Mediasi : Etika kerja	and tangible. Kecerdasan emosional Teori James C. Colemon and Coustance L, Hammen ((dalam Rakhmat, 2005: 74) Kreativitas Teori Gregory Etika kerja Teori Max Webber yang terdiri dari kerja dengan moral dan percaya diri	berpengaruh terhadap kualitas layanan Etika kerja berpengaruh terhadap kualitas layanan	
6	Zahrah et.al (2017)	Variabel Dependen : Kinerja Variabel Independen : Religiusitas Variabel mediasi : Work Engagement	Religiusitas Teori kendler (2003) Kinerja Teori Goodman dan Syvantex (1999) Work Engagement Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	Ada pengaruh etika religiusutas terhadap kinerja Ada pengaruh etika religiusutas terhadap work engagement Ada pengaruh etika r work engagement terhadap kinerja	Regresi berganda
7	Ali (1998)	Variabel Dependen : Etika kerja islam	Etika Kerja Islam Teori Ali (1988) dengan dimensi yang dikembangkan Ali (1992). Laziness is a vice, dedication to work is a virtue, and justice and generosity in the	Terdapat 17 indikator untuk mengukur etika kerja islam terhadap loyalitas	Analisis Korelasi dan rata rata

			work place are a necessary condition for the societal welfare,etc. Loyalitas Teori Ali (1992)		
8	Hazizma (2013)	Variabel Dependen : Komitmen Organisasi Variabel Intervening : Kepuasan Kerja Variabel Independen : kecerdasan Spiritual	Kepuasan Kerja : Yoon et.al (2001) Kecerdasan Spiritual : Jelodar dan Ghozardi (2012) dan Khorsidi dan Ebadi (2012) Komitmen Organisasi :Smitch dan Allsccheidt, 2011	kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi	Analisis Jalur
9	Lajim et al., (2015)	Variabel Independen ; Religiusutas Variabel Dependen : Komitmen organisasi	Komitmen Organisasi Teori Meyer dan Allen (1990) Religiusitas : Alport (1960)	Religiusitas berpengaruh positif terhadap komitmen organisais	regresi
10	Sahrei et al., (2016)	Variabel Dependen : Kommitmen Organisasi Variabel Independen : Etika Kerja Islam	Komitmen Organisasi Teori Meyer dan Allen (1990) Etika Kerja Islam : Ali dan Owaihan (2008)	Etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi	Regresi

Sumber : Diolah Dari Berbagai Sumber, 2017

2.2 Kajian Teori

Dalam landasan teori akan dibahas mengenai kajian-kajian teori yang melandasi penelitian serta dibahas mengenai dimensi-dimensi dari setiap variabel penelitian.

2.2.1 Komitmen Organisasi

2.2.1.1 Pengertian

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2014).

Selanjutnya, menurut Mathis & Jackson (2012) Komitmen organisasi sebagai tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Menurut Kreitner & Kinicki (2014) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang – orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan

seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Komitmen pada Perusahaan

Menurut David dalam (Sopiah, 2013) mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah :

1. Karakteristik Pribadi (*Personal Characterstic*), terdiri dari faktor umur, masa jabatan, motivasi, dan pendidikan.
2. Karakteristik yang Berhubungan dengan Pekerjaan (*Job or Role Related Characteristic*), terdiri dari pengayaan pekerjaan serta peranan yang jelas dan sesuai.
3. Karakteristik Struktural (*Structural Characteristic*), berkaitan dengan tingkat formalisasi, ketergantungan fungsional dan desentralisasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kepemilikan karyawan serta control organisasi.
4. Pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan (*Work Experience*), pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan berkaitan dengan sikap positif organisasi, perasaan karyawan bahwa organisasi dapat diandalkan untuk memperhatikan keinginan karyawan yang dapat ditemui dalam pekerjaan.

Komitmen dalam organisasi tidak terjadi begitu saja dengan sangat mudah dan cepat. Melainkan mengalami proses yang bertahap dan cukup panjang. Menurut Steers (Sopiah, 2013) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan yaitu faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis

kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya.

- a. Ciri pribadi, pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan caracara pekerja lain dlam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Keputusan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Karyawan yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran secara permanen (Mathis & Jackson, 2012).

2.2.1.3 Dimensi-Dimensi Komitmen Organisasional

Allen dan Meyer (1990) mengemukakan bahwa ada tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu antara lain :

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*).

Komitmen afektif berhubungan dengan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya. *Affective commitment* muncul karena keinginan artinya komitmen dipandang sebagai suatu sikap yaitu suatu usaha individu untuk mengidentifikasi dirinya pada organisasi beserta tujuannya. Proses pembentukan *affective commitment* dikembangkan berdasarkan kondisi

exchange principle berupa pelaksanaan sistem *reward* dan *punishment*, sebagai bentuk timbal balik untuk setiap kontribusi keterlibatan karyawan terhadap perusahaan. Pemberian hadiah atau hukuman sesuai dengan tingkat keberhasilan atau kegagalan serta bagaimana kondisi perusahaan.

Karyawan berkomitmen kuat bila merasa mendapat keuntungan selama bekerja sehingga sistem hadiah dan hukuman berlaku sebagai control awal selama tumbuhnya komitmen. Komitmen berkembang karena kesadaran dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. Beberapa variable individu yang berpengaruh terhadap *affective commitment*, yaitu :

1. Pemenuhan harapan berupa kesesuaian antara harapan-harapan yang ingin dicapai dengan kenyataan yang diperoleh.
 2. Keterlibatan karyawan berupa pemberdayaan dan melibatkan diri karyawan dalam proses kerja sesuai kemampuan dan bidang pekerjaan.
 3. Sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, relasi, perusahaan, supervise promosi pengembangan karier dan keamanan kerja.
- b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*).

Komitmen berkelanjutan berhubungan dengan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. *Continuance Commitment* muncul karena kebutuhan dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku yaitu terjadi karena adanya suatu ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan didalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan

merugikan. Terdapat dua hal pokok yang berperan dalam *Continuance Commitment*, yaitu:

1. *Personal sacrifice*, berupa pertimbangan untung rugi bila karyawan meninggalkan tempat kerja, karyawan akan kehilangan sumber-sumber berharga seperti waktu, usaha, energi dan kesempatan yang sudah diberikan. Pertimbangan ekonomis menjadi alasan utama karena karyawan merasa tetap membutuhkan dan terlibat dalam perusahaan.
 2. Karyawan belum mempunyai alternatif pengganti pekerjaan dan organisasi lain yang lebih sesuai keinginan, sehingga tidak bermaksud untuk meninggalkan tempat kerja.
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).

Komitmen ini berhubungan dengan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan – alasan moral atau etis. Komitmen normatif ini diperkirakan berkembang sebagai hasil internalisasi tekanan-tekanan normatif untuk sesuatu yang dikerjakan dari tindakan dan menerima keuntungan yang dihasilkan dari rasa tanggung jawab sebagai timbal balik.

Normative commitment berkembang berdasar prinsip pertukaran atau biasa disebut *norm of reciprocity*. *Reward* secara tidak langsung akan menciptakan kondisi kewajiban moral sehingga pada akhirnya akan membentuk keterikatan yang besar terhadap tempat kerja. Beberapa *reward* yang tersedia sesuai harapan karyawan agar dapat mempengaruhi pembentukan *Normative commitment*, yaitu:

1. *Social reward*, berupa dukungan rekan kerja dan supervisor serta suasana kondusif dalam hubungan internasional.

2. *Organizational reward*, berupa legitimasi jabatan, keamanan dan kenyamanan kerja, sistem gaji yang sesuai harapan.

Menurut Kanter (1968) bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

- a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Menurut Porter, Steers, & Boulian (1973) bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

- a. Keyakinan dan penerimaan yang kuat dari tujuan dan nilai organisasi
- b. Kesiediaan untuk bekerja keras sebagai bagian dari organisasi
- c. Keinginan yang kuat untuk mengingat organisasi

2.2.2 Kecerdasan Spiritual

2.2.2.1 Pengertian Kecerdasan Spiritual

Pada masa kini orang mulai mengenal istilah kecerdasan lain disamping kedua kecerdasan diatas, yaitu kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan kita bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan (Zohar dan Marshal, 2007). Kecerdasan tersebut menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna (Zohar dan Marshal, 2007).

Kecerdasan (dalam bahasa inggris disebut *Intelligence* dan bahasa Arab di sebut *al-dzaka'*) Menurut arti bahasa kecerdasan adalah pemahaman, kecepatan dan kesempurnaan sesuatu, atau berarti kemampuan (*al-qudrah*) dalam memahami sesuatu secara tepat dan sempurna. *Intelligence* berarti kapasitas umum seorang individu yang dapat dilihat pada kesanggupan pikirannya dalam mengatasi tuntutan kebutuhan-kebutuhan baru, keadaan ruhani secara umum yang dapat disesuaikan dengan problema-problema dan kondisi-kondisi yang baru di dalam kehidupan (Mujib & Mudzakir, 2002). Kecerdasan sering diartikan sebagai kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi terutama pemecahan yang menuntut kemampuan dan ketajaman pikiran. Kecerdasan di atas menunjukkan bahwa kecerdasan hanya berkaitan dengan kemampuan struktural akal (*intellectual*) dalam menangkap

gejala sesuatu, sehingga kecerdasan hanya bersentuhan dengan aspek-aspek kognitif.

Spiritual merupakan bentukan dari kata spirit. Spirit merupakan kata yang memiliki banyak arti, misalnya spirit diartikan sebagai kata benda (*noun*) seperti arwah, hantu, peri, orang, kelincuhan, makna, moral, cara berfikir, semangat, keberanian, sukma dan tabiat. Keduabelas kata tersebut masih terlalu luas, apabila dipersempit lagi maka kata spirit menjadi tiga macam arti saja, yaitu moral, semangat dan sukma. Kata spiritual sendiri bisa dimaknai sebagai hal-hal yang bersifat spirit atau berkenaan dengan semangat (A. G. Agustian, 2007).

Spiritual dapat diartikan sebagai sesuatu yang murni dan sering juga disebut dengan jiwa atau ruh. Ruh bisa diartikan sebagai energi kehidupan yang membuat manusia dapat hidup, bernafas dan bergerak. Spiritual berarti segala sesuatu di luar tubuh fisik manusia. Dimensi spiritual adalah inti kita, pusat kita, komitmen kita pada sistem nilai kita. Daerah yang amat pribadi dari kehidupan dan sangat penting. Dimensi ini memanfaatkan sumber yang mengilhami dan mengangkat semangat kita dan mengikat kita pada kebenaran tanpa batas waktu mengenai aspek humanitas (Nggermanto, 2005)

Menurut Zohar dan Marshal (2007), kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup orang lebih bermakna dibandingkan orang lain. Menurut Khavali (2000), kecerdasan spiritual merupakan fakultas dari dimensi non material ruh manusia. Kecerdasan ini merupakan intan yang belum terasah yang dimiliki semua orang. Semua harus

mengenalinya seperti apa adanya, menggosoknya sehingga berkilap dengan tekad yang besar dan menggunakannya untuk memperoleh kebahagiaan yang abadi. Seperti dua bentuk kecerdasan lainnya (kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi), kecerdasan spiritual dapat ditingkatkan dan diturunkan

Kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain (Artana et.al, 2014). Kecerdasan Spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan, serta mampu menyinergikan IQ, EQ dan SQ secara komprehensif (Artana et.al, 2014).

Konsep kecerdasan spiritual mengusulkan lima kemampuan inti yaitu kapasitas untuk kesadaran transenden (makhluk ilahi atau diri sendiri), kemampuan untuk memasukkan keadaan spiritual pada kesadarannya, kemampuan untuk mensucikan pengalaman sehari-hari, kemampuan untuk memanfaatkan spiritualitas untuk memecahkan masalah; dan kemampuan untuk terlibat dalam perilaku baik/bijak (misalnya, pengampunan). Yang terakhir dari kapasitas ini telah dihapus karena menurut interpretasinya yang lebih akurat sebagai perilaku pilihan. Dalam perkembangannya indikator kecerdasan spiritual ditambahkan dua kemampuan inti tambahan yaitu pengakuan sadar bahwa realitas fisik tertanam lebih besar dalam, realitas multidimensi; dan mengejar sadar akan kesehatan psikologis, tidak hanya untuk diri sendiri tetapi untuk masyarakat global (Muhdar, 2014).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa definisi kecerdasan spiritual adalah kemampuan potensial setiap manusia yang menjadikan ia dapat menyadari dan menentukan makna, nilai, moral, serta cinta terhadap kekuatan yang lebih besar dan sesama makhluk hidup, karena merasa sebagai bagian dari keseluruhan. Sehingga membuat manusia dapat menempatkan diri dan hidup lebih positif dengan penuh kebijaksanaan, kedamaian, dan kebahagiaan yang hakiki. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan manusia yang harus diasah dengan baik yang digunakan untuk berhubungan dengan Tuhan serta untuk menempatkan makna pada konteks yang lebih luas sehingga dapat berinteraksi antar sesama manusia dengan interaksi yang baik.

2.2.2.2 Aspek-aspek Kecerdasan Spiritual

Variabel kecerdasan spiritual (SQ), yang mengacu pada 9 indikator SQ dari (Zohar dan Marshal, 2007), yakni:

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

Khavali (2000) terdapat tiga bagian yang dapat dilihat untuk menguji kecerdasan spiritual seseorang:

a. Spiritual keagamaan (relasi vertikal, hubungan dengan yang Maha Kuasa)

Sudut pandang ini akan melihat sejauh manakah tingkat relasi spritual seseorang dengan Sang Pencipta. Hal ini dapat diukur dari segi komunikasi dan intensitas spritual individu dengan Tuhannya. Manifestasinya dapat terlihat dari pada frekwensi doa, makhluk spritual, kecintaan kepada Tuhan yang bersemayam dalam hati, dan rasa syukur kehadirat-Nya. Khavari lebih menekankan segi ini untuk melakukan pengukuran tingkat kecerdasan spritual, karena apabila keharmonisan hubungan dan relasi spritual keagamaan seseorang semakin tinggi maka semakin tinggi pula tingkat kualitas kecerdasan spritualnya.

b. Relasi sosial-keagamaan

Sudut pandang ini melihat konsekwensi psikologis spritual keagamaan terhadap sikap sosial yang menekankan segi terhadap kesejahteraan orang lain dan makhluk hidup lain, bersikap dermawan. Perilaku merupakan manifestasi dari keadaan jiwa, maka kecerdasan spritual yang ada dalam diri individu akan termanifestasi dalam perilakunya.

c. Etika sosial

Sudut pandang ini dapat menggambarkan tingkat etika sosial sebagai manifestasi dari kualitas kecerdasan spritual. Semakin tinggi tingkat kecerdasan spritualnya semakin tinggi pula etika sosialnya. Hal ini tercermin dari ketaatan seseorang pada etika dan moral, jujur, dapat

dipercaya, sopan, toleran, dan anti terhadap kekerasan. Dengan kecerdasan spritual maka individu dapat menghayati arti dari pentingnya sopan santun, toleran, dan beradab dalam hidup.

Dimensi-dimensi kecerdasan spriritual menurut Mahayana dalam (Nggermanto, 2005):

a. Memiliki prinsip dan visi yang kuat

Prinsip adalah kebenaran yang dalam dan mendasar ia sebagai pedoman berperilaku yang mempunyai nilai yang langgeng dan produktif. Prinsip manusia secara jelas tidak akan berubah, yang berubah adalah cara kita mengerti dan melihat prinsip tersebut. Semakin banyak kita tahu mengenai prinsip yang benar semakin besar kebebasan pribadi kita untuk bertindak dengan bijaksana. Mengenai prinsip ini Agustian lebih mempertegas apa saja prinsip-prinsip itu. Ini adalah prinsip yang lama dicari oleh manusia, ilmuan dan sebagainya. Ia mengemukakan bahwa orang memiliki emosi positif dan sebagainya karena sifat atau karakternya, dan karakter yang paling berhasil sepanjang sejarah kehidupan manusia adalah karakter yang abadi, terus dicari, dan seakan menimbulkan tarikan grafitasi mengenai dinamika perilaku manusia sepanjang zaman.

b. Kesatuan dan keragaman

Seorang dengan spiritualitas yang tinggi mampu melihat ketunggalan dalam keragaman. Ia adalah prinsip yang mendasari SQ. Kecerdasan spritual meliputi melihat gambaran yang menyeluruh, ia termotivasi oleh nilai pribadi yang mencangkup usaha menjangkau sesuatu selain

kepentingan pribadi demi kepentingan masyarakat

c. Memaknai

Makna bersifat substansial, berdimensi spiritual. Makna adalah penentu identitas sesuatu yang paling signifikan. Seorang yang memiliki SQ tinggi akan mampu memaknai atau menemukan makna terdalam dari segala sisi kehidupan, baik karunia Tuhan yang berupa kenikmatan atau ujian dari-Nya, ia juga merupakan manifestasi kasih sayang dari-Nya. Ujiannya hanyalah wahana pendewasaan spiritual manusia.

d. Kualitas dan Penderitaan

Pelajaran yang paling berarti dalam kehidupan manusia adalah pada waktu ia sadar bahwa itu adalah bagian penting dari substansi yang akan mengisi dan mendewasakan sehingga ia menjadi lebih matang, kuat, dan lebih siap menjalani kehidupan yang penuh rintangan dan penderitaan. Pelajaran tersebut akan menguhkan pribadinya setelah ia dapat menjalani dan berhasil untuk mendapatkan apa maksud terdalam dari pelajaran tadi. Kesulitan akan mengasah menumbuh kembangkan, hingga pada proses pematangan dimensi spiritual manusia.

2.2.3 Religiusitas

2.2.3.1 Pengertian

Religiusitas berasal dari akar kata *religion* (agama). Glock dan Stark dalam Ancok dan Suroso (2011) menjelaskan bahwa agama adalah sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai, dan sistem perilaku yang terlembagakan, yang semuanya

berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai sesuatu yang paling maknawi (*ultimate meaning*).

Religiusitas adalah hubungan pribadi dengan pribadi Allah Yang Maha Kuasa, Maha Pengasih dan Maha Penyayang (Tuhan) yang berkonsekuensi hasrat untuk berkenan kepada pribadi yang ilahi itu dengan melaksanakan kehendak-Nya dan menjauhi yang tidak dikehendakinya (larangannya). Sesuatu yang membuahkan perlakuan yang baik kepada sesamanya sebagai tanggapan kasih dan kepatuhannya kepada pribadi yang ilahi itu, yang sejak awal mengasihi dan menyayangi umat ciptaan-Nya. Hubungan pribadi yang baik dengan pribadi yang ilahi ini memungkinkan orang untuk melihat kebaikan Tuhan dalam sesama, suatu sikap yang setelah tumbuh dan berkembang dalam diri seseorang akan membuahkan cinta tidak hanya pada Tuhan saja tetapi juga pada sesama ciptaan Tuhan, baik itu manusia maupun alam ciptaan lain sehingga dalam hidup sehari-hari sebagai buahnya bagi manusia akan tumbuh atau muncul sikap saling menghargai, saling mencintai, dan muncul rasa sayang pada alam lingkungannya, sehingga “kesejahteraan bersama, lahir batin” dapat terwujud.

Menurut Glock dan Stark dalam Ancok dan Suroso (2011) konsep religiusitas adalah rumusan brilian. Konsep tersebut mencoba melihat keberagaman seseorang bukan hanya dari satu atau dua dimensi, tetapi mencoba memperhatikan segala dimensi. Keberagaman dalam Islam bukan hanya diwujudkan dalam bentuk ibadah ritual saja, tapi juga dalam aktivitas-aktivitas lainnya. Sebagai suatu sistem yang menyeluruh, islam mendorong pemeluknya untuk beragama secara menyeluruh pula.

2.2.3.2 Fungsi Religiusitas

Menurut Ancok dan Suroso (2011) religiusitas memiliki beberapa fungsi dalam kehidupan manusia, yaitu sebagai berikut :

a. Fungsi edukatif

Ajaran agama memberikan ajaran-ajaran yang harus dipatuhi. Dalam hal ini bersifat menyuruh dan melarang agar pribadi penganutnya menjadi baik dan terbiasa dengan yang baik

b. Fungsi penyelamat

Keselamatan yang diberikan oleh agama kepada penganutnya adalah keselamatan yang meliputi dua alam yaitu dunia dan akhirat.

c. Fungsi perdamaian

Melalui agama, seseorang yang bersalah atau berdosa dapat mencapai kedamaian batin melalui tuntunan agama.

d. Fungsi pengawasan sosial

Ajaran agama oleh penganutnya dianggap sebagai norma, sehingga dalam hal ini agama dapat berfungsi sebagai pengawasan sosial secara individu maupun kelompok.

e. Fungsi pemupuk rasa solidaritas

Para penganut agama yang sama secara psikologis akan merasa memiliki kesamaan dalam kesatuan ; iman dan kepercayaan. Rasa kesatuan ini akan membina rasa solidaritas dalam kelompok maupun perorangan, bahkan kadang-kadang dapat membina rasa persaudaraan yang kokoh.

f. Fungsi transformatif

Ajaran agama dapat mengubah kehidupan kepribadian seseorang atau kelompok menjadi kehidupan baru sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya, kehidupan baru yang diterimanya berdasarkan ajaran agama yang dipeluk kadangkala mampu merubah kesetiaannya kepada adat atau norma kehidupan yang dianut sebelumnya

g. Fungsi kreatif

Ajaran agama mendorong dan mengajak para penganutnya untuk bekerja produktif bukan saja untuk kepentingan diri sendiri, tetapi juga untuk kepentingan orang lain. Penganut agama bukan saja disuruh bekerja secara rutin dalam pola hidup yang sama, akan tetapi juga dituntut untuk melakukan inovasi dan penemuan baru.

h. Fungsi sublimatif

Ajaran agama mengkuduskan segala usaha manusia, bukan saja yang bersifat agama ukhrawi melainkan juga yang bersifat duniawi. Segala usaha manusia selama tidak bertentangan dengan norma-norma agama bila dilakukan atas niat yang tulus, karena dan untuk Allah merupakan ibadah

2.2.3.3 Dimensi-Dimensi Religiusitas

Menurut Glock dan Stark dalam Ancok dan Suroso (2011), ada lima macam dimensi keberagaman yaitu:

1. Dimensi Keyakinan

Dimensi keyakinan menurut Glock dan Stark dalam Ancok dan Suroso (2011) berisi pengharapan di mana orang religius berpegang teguh pada

pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin tersebut. Setiap agama mempertahankan seperangkat kepercayaan di mana para penganut diharapkan akan taat. Walaupun demikian, isi dan ruang lingkup keyakinan itu bervariasi tidak hanya diantara agama-agama, tetapi seringkali juga di antara tradisi-tradisi dalam agama yang sama.

2. Dimensi Praktik Agama

Dimensi praktik agama menurut Glock dan Stark dalam Ancok dan Suroso (2011) mencakup perilaku pemujaan, ketaatan, dan hal-hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya. Praktik-praktik keagamaan ini terdiri atas dua kelas penting, yaitu:

- 1) Ritual mengacu pada seperangkat ritus, tindakan keagamaan formal dan praktik-praktik suci yang semua mengharapkan para pemeluk melaksanakannya. Dalam Kristen sebagian dari pengharapan ritual itu diwujudkan dalam kebaktian di gereja, persekutuan suci, baptis, perkawinan dan sebagainya.
- 2) Ketaatan dan ritual bagaikan ikan dengan air, meski ada perbedaan penting. Apabila aspek ritual dari komitmen sangat formal dan khas publik, semua agama yang dikenal juga mempunyai perangkat tindakan persembahan dan kontemplasi personal yang relatif spontan, informal, dan khas pribadi. Ketaatan di lingkungan penganut Kristen diungkapkan melalui sembahyang, membaca Injil dan barangkali menyanyi himne bersama-sama.

3. Dimensi Pengalaman

Dimensi pengalaman menurut Glock dan Stark dalam Ancok dan Suroso (2011) berisikan dan memperhatikan fakta bahwa semua agama mengandung pengharapan-pengharapan tertentu, meski tidak tepat jika dikatakan bahwa seseorang yang beragama dengan baik pada suatu waktu akan mencapai pengetahuan subyektif dan langsung mengenai kenyataan terakhir (kenyataan terakhir bahwa ia akan mencapai suatu kontak dengan kekuatan supernatural). Seperti telah kita kemukakan, dimensi ini berkaitan dengan pengalaman keagamaan, perasaan-perasaan, persepsi-persepsi, dan sensasi-sensasi yang dialami seseorang atau didefinisikan oleh suatu kelompok keagamaan (atau suatu masyarakat) yang melihat komunikasi, walaupun kecil, dalam suatu esensi ketuhanan, yaitu dengan Tuhan, kenyataan terakhir, dengan otoritas transendental.

4. Dimensi Pengetahuan Agama

Dimensi pengetahuan agama menurut Glock dan Stark dalam Ancok dan Suroso (2011) mengacu kepada harapan bahwa orang-orang yang beragama paling tidak memiliki jumlah minimal pengetahuan mengenai dasar-dasar keyakinan, ritus-ritus, kitab suci dan tradisi-tradisi. Dimensi pengetahuan dan keyakinan jelas berkaitan satu sama lain, karena pengetahuan mengenai suatu keyakinan adalah syarat bagi penerimaannya. Walaupun demikian, keyakinan tidak perlu diikuti oleh syarat pengetahuan, juga semua pengetahuan agama tidak selalu bersandar pada keyakinan. Lebih jauh, seseorang dapat

berkeyakinan bahwa kuat tanpa benar-benar memahami agamanya, atau kepercayaan bisa kuat atas dasar pengetahuan yang amat sedikit.

5. Dimensi Pengamalan atau Konsekuensi.

Konsekuensi komitmen agama berlainan dari keempat dimensi yang sudah dibicarakan di atas. Dimensi pengamalan atau konsekuensi menurut Glock dan Stark dalam Ancok dan Suroso (2011) mengacu pada identifikasi akibat-akibat keyakinan keagamaan, praktik, pengalaman dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari. Istilah “kerja” dalam pengertian teologis digunakan di sini. Walaupun agama banyak menggariskan bagaimana pemeluknya seharusnya berpikir dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari, tidak sepenuhnya jelas dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari, tidak sepenuhnya jelas sebatas mana konsekuensi-konsekuensi agama merupakan bagian dari komitmen keagamaan atau semata-mata berasal dari agama.

Kelima dimensi diatas merupakan satu kesatuan yang saling terkait satu sama lain dalam memahami religiusitas atau keagamaan dan mengandung unsur aqidah (keyakinan), spiritual (praktik keagamaan), ihsan (pengalaman), ilmu (pengetahuan), dan amal (pengamalan).

Dalam sebuah laporan penelitian yang diterbitkan oleh Fetzer (2003) yang berjudul “*Multidimensional Measurement Religiusness Spiritually For Use In Health Research*” menjelaskan 12 dimensi religiusitas yaitu:

1. *Daily Spiritual Experience* (pengalaman spiritual sehari-hari)

Merupakan dimensi yang memandang dampak agama dan spiritual terhadap kehidupan sehari-hari. Dalam hal ini *daily spiritual experience*

merupakan persepsi individu terhadap sesuatu yang berkaitan dengan *transcendent* (cara berpikir tentang hal-hal yang melampaui apa yang terlihat, yang dapat ditemukan di alam semesta ini) dalam kehidupan sehari-hari dan persepsi terhadap interaksinya pada kehidupan tersebut, sehingga *daily spiritual experience* lebih pada pengalaman perasaan dan emosi keagamaan.

2. *Meaning* (makna hidup)

Meaning adalah mencari makna dari kehidupan dan berbicara mengenai pentingnya makna atau tujuan hidup sebagai bagian dari koherensi fungsi penting untuk mengatasi hidup atau unsur psikologis. Adapun *meaning* yang dimaksud di sini adalah yang berkaitan dengan religiusitas disebut dengan *religious meaning* yaitu sejauh mana agama dapat menjadi tujuan hidupnya.

3. *Value* (nilai kehidupan)

Konsep *value* menurut Idler adalah pengaruh keimanan terhadap nilai-nilai hidup, seperti mengajarkan tentang nilai cinta, saling menolong, saling melindungi dan sebagainya. *Value* dimaksudkan untuk mengukur dimensi-dimensi berbeda dari nilai tempat keberadaan seseorang individu dalam agamanya (seberapa penting agama dalam hidupnya) di mana dalam hal tertentu berkaitan dengan komitmen seseorang. Teori-teori lain memandang *value* sebagai kriteria yang bisa digunakan orang-orang untuk memilih dan menilai tindakan. Dimensi ini mencoba untuk menaksir tingkat di mana suatu perilaku individu mencerminkan suatu ungkapan normatif dari keyakinan atau agamanya sebagai nilai tertinggi (*ultimate value*). Bentuk sederhana dari dimensi ini secara langsung menaksir pengaruh dalam kehidupan sehari-hari.

4. *Belief* (keyakinan)

Konsep *belief* menurut Idler merupakan sentral dari religiusitas. Religiusitas merupakan keyakinan akan konsep-konsep yang dibawa oleh suatu agama. Dalam bahasa Indonesia *belief* disebut keimanan yaitu kebenaran yang diyakini dengan hati dan diamalkan yaitu kebenaran yang diyakini dengan hati dan diamalkan dengan amal perbuatan. Dalam ajaran agama Islam seperti keyakinan kepada Allah, yakin kepada hal kitab suci Al-Qur'an, yakin kepada Rasulullah, yakin kepada hari akhir, dan yakin kepada *qadha* dan *qadar*.

5. *Forgiveness* (pengampunan)

Forgiveness adalah memaafkan, yaitu suatu tindakan memaafkan dan bertujuan untuk memaafkan bagi orang yang telah melakukan kesalahan dan berusaha keras untuk melihat itu dengan belas kasihan, kebijakan dan cinta. Dimensi *forgiveness* menurut Idler mencakup lima dimensi turunan, yaitu:

- 1) Pengakuan dosa.
- 2) Merasa diampuni oleh tuhan.
- 3) Merasa dimaafkan oleh orang lain.
- 4) Memaafkan orang lain.
- 5) Memaafkan diri sendiri.

6. *Private Religious Practice* (praktik pribadi keagamaan)

Private religious practice menggambarkan kegiatan yang dilakukan oleh individu secara pribadi dengan *private religious practice* yang dilakukan lebih formal, terorganisir dan berhubungan dengan orang yang melibatkan waktu

dan tempat tertentu. *Private religious practice* tidak selalu terjadi pada tempat dan waktu yang pasti atau telah dilakukan. *Private religious practice* dapat dilakukan di rumah baik itu sendiri ataupun bersama keluarga tidak melibatkan pengalaman secara kolektif atau dengan masyarakat umum. *Private religious practice* menurut Levin merupakan perilaku beragama dalam praktik agama, meliputi ibadah, mempelajari kitab, dan kegiatan lain-lain untuk meningkatkan religiusitasnya.

7. *Religious/spiritual Coping* (penanganan masalah)

Religious/spiritual coping menurut Pragment merupakan *coping* stres dengan menggunakan pola dan metode religius. Seperti dengan berdoa, beribadah untuk menghilangkan stres, dan sebagainya. Menurut Pragment menjelaskan bahwa ada tiga jenis *coping* secara religius yaitu:

- 1) *Differing style*, yaitu meminta penyelesaian masalah kepada Tuhan saja, yaitu dengan cara berdoa dan meyakini bahwa Tuhan akan menolong hamba-Nya dan menyerahkan semuanya kepada Tuhan.
- 2) *Collaborative style*, yaitu hamba meminta solusi kepada Tuhan dan hambanya senantiasa berusaha menyelesaikan masalahnya.
- 3) *Self directing style*, yaitu individu bertanggung jawab sendiri dalam penyelesaian masalah pribadinya.

8. *Religious Support* (persaudaraan se-Iman)

Konsep ini menurut Krause adalah aspek hubungan sosial antara individu dengan pemeluk agama sesamanya. Islam tidak memandang seseorang dari warna kulit, bahasa atau ras tetapi orang yang lebih mulia di mata Allah

menurut Islam adalah orang yang paling bertakwa. Melalui pengembangan *ukhuwah al-islamiyah* kehidupan umat sesama Muslim akan saling bergandengan tangan penuh dengan kedamaian dan saling menghargai antara satu dengan yang lainnya sehingga seseorang yang mengembangkan sikap *ukhuwah al-islamiyah* akan terhindar dari sikap-sikap gesekan yang bisa mengakibatkan pergeseran yang menimbulkan pertentangan, permusuhan, dan perpecahan yang dapat memicu timbulnya stres.

9. *Religious/Spiritual Support* (dorongan spiritual)

Seberapa jauh individu berpartisipasi untuk agamanya selama hidupnya dan seberapa jauh agama mempengaruhi perjalanan hidupnya. Pengakuan area ini dimaksudkan untuk mengukur sejarah keberagaman/spiritual seseorang. Terdapat empat aspek yang dapat diukur berkaitan dengan sejarah keberagaman/spiritualitas seseorang:

- 1) Biografi keagamaan.
- 2) Pertanyaan-pertanyaan mengenai sejarah keagamaan/ spiritual.
- 3) Pengalaman keagamaan/spiritual yang mengubah hidup.
- 4) Kematangan spiritual.

10. *Commitment* (komitmen beragama)

Konsep *commitment* menurut William adalah seberapa jauh individu mementingkan agamanya. Komitmen dalam mementingkan agamanya dapat dimisalkan dengan kesungguhan individu untuk berusaha menerapkan keyakinan agama yang dianutnya ke dalam seluruh aspek kehidupan.

Sedangkan kontribusi individu terhadap agamanya dapat berupa pemberian sumbangan baik moril maupun material demi syiar agamanya.

11. *Organizational Religiousness* (kegiatan keagamaan)

Konsep *organizational religiousness* menurut Idler merupakan konsep yang mengukur seberapa jauh individu ikut serta dalam lembaga keagamaan yang ada di masyarakat dan beraktivitas di dalamnya. Dalam hal ini termasuk perilaku dan sikap terhadap organisasi keagamaan misalkan, keaktifan seseorang untuk melibatkan diri dalam kegiatan organisasi keagamaan. Sedangkan yang termasuk ke dalam sikap-sikap organisasi keagamaan misalnya, seseorang merasa senang apabila mengikuti organisasi keagamaan bersama orang lain yang seagama.

12. *Religious Preference* (mengikuti organisasi /kegiatan keagamaan)

Konsep *religious preference* menurut Elisson yaitu memandang sejauh mana individu membuat pilihan dan memastikan pilihan agamanya tersebut. Termasuk pandangan individu dalam memilih agamanya misalkan, merasa bangga ataupun nyaman atas agama yang dianutnya. Sedangkan yang termasuk ke dalam individu memastikan pilihan agamanya misalnya, dia merasa yakin bahwa agama yang dianutnya akan menyelamatkan kehidupannya kelak.

Allport, 1950 dalam (Vitell, 2009) mengungkapkan dua dimensi religiusitas yang berbeda secara mendasar, yaitu dimensi ekstrinsik dan dimensi intrinsik. Dimensi ekstrinsik mengacu pada motivasi kebermanfaatan yang mendasari perilaku religius, sedangkan dimensi intrinsik adalah mengacu pada motivasi yang

berdasarkan pada tujuan yang inheren dari tradisi religius itu sendiri. Karakterisasi dimensi orientasi religius ini didukung fakta bahwa dimensi ekstrinsik merupakan prediktor yang lebih lemah terhadap kehidupan positif daripada dimensi intrinsiknya (Vitell, 2009). Sedangkan dimensi intrinsik berkaitan dengan komitmen dan keterlibatan yang lebih inheren pada tujuan spiritual.

2.2.4 Etika Kerja Islam

2.2.4.1 Pengertian

Etika kerja Islam merupakan sebuah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi pengikutnya di lingkungan kerja. Etika kerja Islam dibangun melalui empat konsep dasar, yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan tanggung jawab moral. Usaha dianggap sebagai bahan dasar dalam melayani diri sendiri dan orang lain. Setiap individu harus berkompetisi secara adil dan jujur serta bekerja dengan niat yang baik. Perdagangan dan transaksi harus terjadi dalam lingkungan yang saling terbuka dan percaya, oleh karena itu, transparansi menentukan tanggungjawab moral. Perilaku bermoral merupakan prasyarat penting untuk mempertahankan kemakmuran ekonomi dan komunitas bisnis (Ali & Al-Owaidan, 2008).

Etika menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak). Definisi tersebut dapat dipahami bahwa etika mengarahkan atau menghubungkan penggunaan akal budi individual dengan objektivitas untuk menentukan kebenaran atau kesalahan dan tingkah laku seseorang terhadap orang lain. Sedangkan kerja adalah segala aktifitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk

memenuhi kebutuhan tertentu seperti jasmani dan rohani, dan di dalam mencapai tujuan tersebut melalui upaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkannya.

Islam sebagai agama dan ideologi memang mendorong pada umatnya untuk bekerja keras, tidak melupakan kerja setelah beribadah. Kholis (2004) menjelaskan bahwa Islam menempatkan kerja pada tempat yang sangat mulia dan luhur yaitu digolongkan pada *fi sabilillah*. Hal ini tercermin dari sabda Rasulullah yang artinya: Diriwayatkan dari Ka'ab bin Umrah: Ada seseorang yang berjalan melalui tempat Rasulullah SAW bahwa orang itu sedang bekerja dengan sangat giat dan tangkas. Para sahabat lalu berkata: “Ya Rasulullah andaikata bekerja semacam orang itu dapat digolongkan *fi sabilillah*, alangkah baiknya”. Maka Rasulullah bersabda: “Kalau ia berkata itu hendak menghidupi anak-anaknya yang masih kecil, ia adalah *fi sabilillah*, kalau ia bekerja untuk membela kedua orang tuanya yang sudah lanjut usianya, ia itu *fi sabilillah*. Kalau ia bekerja untuk kepentingan dirinya sendiri agar tidak meminta-minta, ia adalah *fi sabilillah*.”

Kholis (2004) mengungkapkan bahwa banyak ayat dalam Al Qur'an menekankan pentingnya kerja. Pada QS. An-Najm: 39 “*Seorang tidak mendapatkan sesuatu, kecuali apa yang telah diusahakannya*”. Dengan jelas dinyatakan dalam ayat ini bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras. Keberhasilan dan kemajuan manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya. Semakin keras ia bekerja, ia akan semakin kaya. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut: “*Bagi seorang laki-laki ada manfaat dari apa yang diusahakan. Dan bagi wanita ada bagian yang mereka usahakan (QS. An-Nisa: 32)*”. Alam tidak mengenal

pemisahan, antara laki-laki dan perempuan, antara yang hitam dan putih, bahkan antara muslim dan non muslim, masing-masing dari mereka diberi balasan atas apa yang dikerjakannya. Barang siapa bekerja keras ia akan mendapat balasannya. Prinsip ini berlaku untuk setiap orang dan juga untuk semua bangsa. *“Allah sekali-kali tidak akan mengubah nasib suatu bangsa, sehingga bangsa itu mengubahnya sendiri (QS. Al-Anfal: 53)”*.

Untuk lebih spesifik terkait Etika kerja Islam banyak ahli memberikan berbagai definisi. Seperti Yousef (2001), memaparkan tentang konsep Etika kerja Islam sebagai berikut,

The concept of the Islamic work ethic (IWE) has its origin in the Al-Quran, the sayings and practice of Prophet Mohammed, who preached that hard work caused sins to be absolved and that “no one eats better food than that which he eats out of his work.” For instance, the Al-Quran often speaks about honesty and justice in trade, and it calls for an equitable and fair distribution of wealth in the society. The Al-Quran encourages humans to acquire skills and technology, and highly praises those who strive in order to earn a living. The Al-Quran is against laziness and waste of time by either remaining idle or engaging oneself in unproductive activity. The ethics of Islam counsels against begging and against living as a parasite on the labors of others.

Pemaparan di atas menjelaskan bahwa, konsep Etika kerja Islam berasal dari dalam Al-Quran dan Hadis Nabi Muhammad SAW. yang ditunjukkan melalui perkataan dan tindakannya, dimana disampaikan bahwa kerja keras membuat dosa terampuni dan tidak ada makanan yang lebih baik daripada makanan yang

diperoleh dari kerja keras. Al-Quran sering menyebutkan tentang kejujuran dan keadilan dalam berdagang, serta distribusi kekayaan yang adil dalam masyarakat. Al-Quran juga mendorong manusia untuk memperoleh keterampilan dan teknologi, serta memuji orang-orang yang mau berusaha untuk mencari nafkah. Al-Quran menyebutkan pula agar menjauhi tindakan kemalasan dan membuang-buang waktu dengan menganggur atau terlibat kegiatan yang tidak produktif, serta lebih baik menjadi buruh pada orang daripada mengemis dan menjadi parasit bagi orang lain.

Selanjutnya Abbasi et.al (2011) menjelaskan, *Islamic work ethics views hard work and creativity as the elements of personal accomplishment and happiness. The value of in Islamic work ethics is derived from the accompanying intentions and results, rather than just results. Most intriguing aspect of Islamic work ethics is the culture of inviting-for-good and forbidding-from-wrong (IGFW). Thus, each member of a group starts facilitating others to follow and practice values and ethics, which ensures prosperity for both the individual and the organization.*

Etika kerja Islam memandang kerja keras dan kreativitas sebagai unsur prestasi pribadi dan kebahagiaan. Nilai dalam Etika kerja Islam berasal dari niat yang menyertainya dan bukan hanya hasil. Aspek yang paling menarik dari Etika kerja Islam adalah budaya mengundang untuk berbuat baik dan melarang untuk berbuat buruk. Dengan demikian, setiap anggota kelompok mulai memfasilitasi orang lain untuk mengikuti nilai-nilai dan etika, yang menjamin kemakmuran bagi individu dan organisasi. Penjelasan berikutnya diberikan oleh Abbasi et al., (2011) bahwa *“IWE is an orientation towards work and approaches work as a*

virtue in human's live. IWE is originally based on the Qur'an, the teachings of the Prophet who denoted that hard work caused sins to be absolved and the legacy of the four Caliphs of Islam". Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa IWE adalah orientasi terhadap pekerjaan dan pendekatan kerja sebagai kebaikan dalam hidup manusia. IWE awalnya didasarkan pada Al-Qur'an sebagai ajaran Nabi Muhammad SAW. dan diwariskan oleh empat khalifah Islam terdahulu yang dilambangkan bahwa kerja keras dapat menyebabkan dosa diampuni.

Berikutnya Haroon, Zaman, dan Rehman (2012) menyatakan bahwa *"Islamic work ethics that are driven from Holy Quran and Sunnah, the employee performs there jobs in a better way and the efficiency of employees are enhanced"*. Etika kerja Islam berasal dan bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah, dimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara yang lebih baik dan ditingkatkannya efisiensi karyawan. IWE mendorong karyawan untuk menggunakan teknik-teknik bekerja yang terbaik yang didasarkan pada kode etik Islam yang mengejarkan bekerja dengan hati yang ikhlas dan perasaan senang yang benar-benar berasal dari kemauan individu. Lebih lanjut karyawan yang bekerja berdasarkan IWE mereka terlihat lebih baik dan tampak puas.

Kumar dan Rose (2010) menjelaskan bahwa, *"The IWE is analogous to the concept of Islam Hadhari that emphasizes cooperation in work, and consultation is seen as a way of overcoming obstacles and avoiding mistakes to meet one's needs and establish equilibrium in one's individual and social life"*. Definisi tersebut menjelaskan bahwa IWE adalah analog dengan konsep Islam yang menekankan kerjasama dalam pekerjaan, dan konsultasi dipandang sebagai cara

mengatasi rintangan dan menghindari kesalahan untuk memenuhi kebutuhan seseorang dan membangun keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial seseorang. IWE yang menekankan kerja kreatif dan inovatif sebagai sumber kebahagiaan dan prestasi.

2.2.4.2 Dimensi dan Indikator Etika Kerja Islam

Nabi Muhammad SAW memberikan petunjuk dan arahan yang berhubungan dengan pekerjaan dan bisnis. Arahan tersebut merupakan arahan yang inovatif oleh Ali (2008) dipaparkan sebagai berikut:

- 1) *Pursuing Legitimate Business* (Mengejar Bisnis Yang Sah), Nabi Muhammad SAW. secara eksplisit memerintahkan pada pengikutnya bahwa pekerjaan yang berguna adalah yang memberikan manfaat pada masyarakat dan yang lain. Kemudian, mereka yang bekerja keras akan diberikan balasan berupa pahala. Beliau bersabda bahwa, “sebaik-baik manusia adalah yang paling memberikan manfaatnya untuk orang lain”
- 2) *Wealth must be earned* (Kekayaan Yang Harus Diperoleh), dalam Islam, diakui bahwa masing-masing orang memiliki kapasitas yang berbeda. Yaitu kapasitas dan keberadaan peluang yang memungkinkan mereka untuk mendapatkan kesejahteraan. Melaksanakan kegiatan ekonomi, harus berdasarkan moralitas dan pondasi yang sah.
- 3) *Quality Of Work* (Kualitas Dalam Bekerja), bangsa Arab pada masa sebelum Islam kurang disiplin dan komitmen yang mereka miliki hanya terbatas pada kelompok utama. Nabi Muhammad mengetahui fakta ini, sebagai negarawan dan pembaharu, sehingga beliau mencoba untuk mengubah komunitas Arab

menjadi masyarakat fungsional. Penekanan yang dilakukannya terhadap kedisiplinan dan niat komitmen tidak hanya untuk menyoroti esensi dari bekerja, akan tetapi juga untuk menggambarkan hubungan diantara kepercayaan dengan pekerjaan dan akhirnya dapat mengarahkan umat muslim menjadi entitas aktif secara ekonomi dan politik.

- 4) *Wages* (Gaji), Rasulullah menyuruh umat Islam untuk memberikan gaji kepada karyawan secara adil, pantas dan tepat waktu.
- 5) *Reliance on Self* (Kepercayaan terhadap Diri Sendiri), salah satu fungsi penting dalam bekerja adalah kepercayaan diri dan mengendalikan diri sendiri.
- 6) *Monopoly* (Monopoli), dalam Islam monopoli dianggap sebagai kesalahan besar yang menghasilkan penderitaan, keuntungan yang tidak sah, dan membuat ketidaksetaraan. Nabi Muhammad melarang praktek monopoli dan bagi yang tetap melakukan monopoli dengan menahan komoditas maka termasuk perbuatan dosa.
- 7) *Bribery* (suap), seperti halnya monopoli suap merupakan tindakan kecurangan, dan dalam Islam tindakan tersebut dilarang. Allah mengutuk orang yang memberi dan orang yang menerima suap.
- 8) *Deeds and intentions* (perbuatan dan niat), perbuatan dan niat merupakan pilar penting dalam etika kerja Islam, hal ini yang membedakan etos kerja Islam dengan agama lain. Salah satu asumsi dasar dalam Islam mendasarkan pada niat daripada hasil dimana kriteria pekerjaan dievaluasi dari segi manfaat kepada masyarakat. Hal ini berbeda dengan aktivitas yang merugikan namun

menghasilkan banyak kekayaan bagi mereka yang mengerjakan, karena ini sangat dilarang oleh Islam.

- 9) *Transparency* (Transparansi), berbisnis dan bekerja secara umum harus berdasarkan etika dan moral dan salah satu syaratnya adalah transparansi. Nabi Muhammad pernah menemukan masalah dipasar dimana barang-barang yang telah kadaluarsa atau memiliki kualitas buruk disimpan dibawah barang dagang yang masih segar dan memiliki kualitas baik. tindakan tersebut merupakan tindak penipuan dimana dilarang dalam Islam yang mengakibatkan berkurangnya rasa percaya orang.
- 10) *Greed* (keserakahan), dalam Islam keserakahan dianggap sebagai ancaman bagi keadilan sosial dan ekonomi. Nabi Muhammad dalam perjuangan melawan elit Mekah, konsisten melakukan kritik terhadap keserakahan mereka karena keserakahan merupakan kemiskinan hidup dan kualitas iman tidak didasarkan pada banyaknya harta benda. Ditegaskan pula bahwa keserakahan merupakan tindakan tidak bermoral.
- 11) *Generosity* (kemurahan hati), kedermawanan adalah kebajikan dalam Islam. Nabi Muhammad mengajarkan bahwa tidak ada yang lebih buruk dari pada ketamakan. Orang yang murah hati adalah yang paling dekat dengan Tuhan, surga dan jauh dari neraka, dan bagi orang yang bermurah hati Tuhan memberkati di dunia dan akhirat.

Menurut Ali (1991) dan Khadijah, *et al.*, (2015), Etika Kerja Islam terdiri dari empat pilar utama yaitu:

- 1) Berusaha (*effort*). Kewajiban seorang muslim adalah berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya, keluarga dan masyarakat. Produktivitas kerja sangat dijunjung tinggi oleh Islam. Hal ini bertujuan untuk meminimalisir berbagai permasalahan sosial dan ekonomi.
- 2) Persaingan (*competition*). Dalam Islam, persaingan yang fair dan jujur dengan niat *fastabiqul khairot* (berlomba untuk mencapai kebajikan) harus dimiliki seorang pegawai.
- 3) Keterbukaan (*transparancy*), keterbukaan terhadap berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi.
- 4) Moralitas (*Morality*). Islam tidak mengenal dikotomis karena segala bentuk kegiatan antara urusan keduniaan dan agama harus berdasarkan etika islam.

Chanzanagh & Akbarnejad (2011) menjelaskan ada tujuh dimensi etika kerja Islam yaitu, *Work intention, Trusteeship, Work type, Work for Islamic Ummah, Justice & Fairness, Cooperation & Colaboration* dan *Work as the only source of ownership*.

1. *Work Intention* adalah niat dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan ekonomi merupakan bagian dari perbuatan baik, yang memiliki posisi utama dalam ekonomi Islam dilakukan dengan maksud untuk mendekatkan diri dan meningkatkan iman kepada Allah. Sehingga maksud di atas kegiatan ekonomi dalam Islam yaitu untuk mencapai ridha Allah.
2. *Trusteeship*. Kepercayaan (*amanah*) adalah anjuran bagi umat Muslim agar memiliki modal sosial yang besar dalam hubungan sosio-ekonomi. Adalah penting untuk menyebutkan bahwa Islam menganjurkan umat Muslim untuk

amanah tidak hanya pada aktifitas ekonomi akan tetapi juga pada seluruh aspek kehidupan

3. *Work type*. Pengamatan terhadap meningkatnya pemeluk agama Islam pada semenanjung Arab membuat wilayah tersebut sebagai salah satu pusat bisnis pada masa itu dan kegiatan ekonomi yang dilakukan adalah perdagangan, dan dalam Islam, perdagangan (bisnis) merupakan kegiatan yang paling banyak mendatangkan keberkahan. Banyaknya tipe pekerjaan mengharuskan umat Muslim untuk memilih yang sesuai dengan kapasitas dan jangan sampai bertentangan dengan syariat Islam.
4. *Work results for Islamic Ummah*. Dalam Islam, aktivitas ekonomi yang tidak menghasilkan keuntungan untuk umat Islam secara spesifik atau jika aktivitas ini merugikan saudara yang beragama lain sangat tidak dianjurkan. Sehingga kegiatan ekonomi yang benar adalah yang menguntungkan, memberikan kekuatan dan potensi bagi umat Islam.
5. *Justice and Fairness*. Kebenaran dan keadilan dalam ekonomi Islam memberi kesejahteraan untuk seluruh umat. Islam sangat melarang pengumpulan kekayaan melalui jalan yang tidak baik atau Haram. Keadilan yang diterapkan akan menjadikan hubungan antar muslim menjadi kuat dan menghilangkan jarak atau perbedaan kelas sosial.
6. *Cooperation & Collaboration*. Dalam Islam, masyarakatnya dianjurkan untuk saling membantu dan bekerjasama khususnya dalam aktivitas ekonomi dan hal tersebut diakui sebagai salah satu ciri orang-orang yang *Saleh*. Saling

membantu dan bekerjasama dalam pekerjaan akan membantu meningkatkan *teamwork* dan dapat mendukung peningkatan produktivitas pada perusahaan.

7. *Work as the only source of ownership*. Bekerja adalah satu-satunya cara dalam sistem pemerataan kekayaan dalam Islam, dan setiap

2.3 Hubungan Antar variabel

2.3.1 Hubungan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi, yaitu keterikatan emosional, pengidentifikasian, dan keterlibatan karyawan terhadap satu perusahaan dimana karyawan tersebut juga memutuskan untuk terus bertahan, serta mendukung visi, misi dan nilai-nilai perusahaan tersebut. Komitmen organisasi dalam diri setiap individu berbeda-beda, salah satu yang mempengaruhi diri individu untuk berkomitmen pada satu organisasi adalah orientasi religius yang terdapat dalam diri individu. Sebagian individu menganggap agama sebagai motif utama dalam semua aspek kehidupannya, sebagian lagi menggunakan agama sebagai alat untuk memenuhi kebutuhannya, dan sebagian lainnya memilih untuk tidak terlibat dengan agama (Putri, 2009)

Komitmen organisasi dapat meningkat apabila pegawai tergolong kepada orientasi religius intrinsik. Sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa setiap manusia memiliki berbagai macam kebutuhan hidup. Karena itu setiap individu dituntut untuk berusaha atau bekerja mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk individu dengan orientasi religius intrinsik yang lebih dominan, mereka memiliki pandangan bahwa bekerja merupakan ibadah, untuk mendapatkan ridho Ilahi. Sedangkan individu dengan orientasi

religius ekstrinsik cenderung memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi, namun dalam usahanya memenuhi kebutuhan dengan bekerja sungguh-sungguh orientasi religius individu dapat beralih menjadi intrinsik karena sesungguhnya bekerja merupakan salah satu perintah agama (Putri, 2009). Gyekye dan Haybatollahi (2012) menunjukkan bahwa keberagaman seseorang mempengaruhi loyalitasnya, yang merupakan elemen dari sikap dan perilaku komitmen organisasi. Seseorang akan menunjukkan tingkah laku positif dan bukan perilaku yang bertentangan dengan yang dianutnya, yang kemudian menumbuhkan sikap komitmen anggota terhadap organisasi.

Hasil penelitian Ghozali, (2002) dan Lajim et al., (2015) membuktikan bahwa religiusitas mampu berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

2.3.2 Hubungan Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh melalui penciptaan kemungkinan untuk menerapkan nilai-nilai positif. Ciri utama dari kecerdasan spiritual ini ditunjukkan dengan kesadaran seseorang untuk menggunakan pengalamannya sebagai bentuk penerapan nilai dan makna. Komponen kecerdasan spiritual meliputi mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi diri, spiritual non dogmatis. Kecerdasan spiritual membuat manusia untuk berpikir lebih baik, memiliki wawasan jauh, dan mengubah aturan, yang membuat orang dapat bekerja dengan lebih baik (Putri, 2009).

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan jiwa yang dimiliki seseorang untuk membangun dirinya secara utuh melalui berbagai kegiatan positif sehingga

mampu menyelesaikan berbagai persoalan dengan melihat makna yang terkandung didalamnya. Menurut Rego dan Pina e Cunha (2008) individu yang sangat spiritual yang lebih bertanggung jawab dan setia kepada organisasi mereka. Karyawan yang memiliki praktik yang baik dengan kecerdasan spiritual di tempat kerja, mereka lebih loyal kepada organisasi mereka dan menyelesaikan tugas mereka dengan tanggung jawab yang lebih baik.

Hubungan antara kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi telah diteliti oleh beberapa penelitian sebelumnya seperti Anwar dan Osman-gani, (2015), Awais et al., (2015), Kalantarkousheh, et.al (2014) dan Rego dan Cunha (2008) yang membuktikan bahwa kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi saling berpengaruh positif.

2.3.3 Hubungan Religiusitas Terhadap Etika Kerja Islam

Setiap manusia memiliki naluri religiusitas, yaitu naluri untuk berkepercayaan. Naluri itu muncul bersamaan dengan hasrat memperoleh kejelasan tentang hidup dan alam raya yang menjadi lingkungan hidup sendiri. Keberagamaan atau religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tapi juga ketika melakukan aktifitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya yang berkaitan dengan aktivitas yang tampak dan dapat dilihat mata, tapi juga aktivitas yang tak tampak dan terjadi dalam hati seseorang. Karena itu, keberagaman seseorang akan meliputi berbagai macam sisi atau dimensi. Dengan demikian, agama adalah sebuah sistem yang berdimensi banyak (Fauzan dan Tyasari, 2015).

Fauzan dan Tyasari (2015) menyatakan bahwa tujuan utama organisasi menurut Islam adalah “menyebarkan rahmat pada semua makhluk.” Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu pada hakekatnya bersifat *transendental* karena tujuan itu tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi juga pada kehidupan setelah dunia ini. Walaupun tujuan itu masih terlalu abstrak, namun dapat diterjemahkan dalam tujuan-tujuan yang lebih praktis (*operatif*), sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan utama maupun tujuan *operatif* selalu di jalan yang benar. Diungkapkan juga oleh Fauzan dan Tyasari (2015), bahwa etika itu terekspresikan dalam bentuk *syariah*, yang terdiri dari *Al Qur’an*, *Sunnah Hadist*, *Ijma*, dan *Qiyas*.

Hubungan antara religiusitas dan etika kerja Islam telah diteliti oleh beberapa penelitian sebelumnya seperti Wisker dan Rosinaite (2016), Mooghali & Marvesti (2015) yang membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap etika kerja Islam.

2.3.4 Hubungan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etika Kerja Islam

Terminology kecerdasan spiritual dipergunakan untuk mendeskripsikan dimensi lain dari kecerdasan manusia, meskipun hakekatnya kecerdasan spiritual tidak terpisahkan dari kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ). Kecerdasan spiritual (SQ), merupakan temuan terkini secara ilmiah yang ditemukan oleh Danah Zohar dan Ian Marshall pada pertengahan tahun 2000. Zohar dan Marshal (2007) menegaskan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) adalah

landasan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. SQ merupakan kecerdasan tertinggi manusia.

Zohar dan Marshal (2007) menjelaskan bahwa spiritualitas tidak harus dikaitkan dengan kedekatan seseorang dengan aspek ketuhanan, sebab seorang humanis atau atheis pun dapat memiliki spiritualitas tinggi. Kecerdasan spiritual lebih berkaitan dengan pencerahan jiwa. Orang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi mampu memaknai hidup dengan makna positif pada setiap peristiwa, masalah, bahkan penderitaan yang didalamnya. Dengan memberi makna yang positif akan mampu membangkitkan jiwa dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif. Karyawan dapat menggunakan kecerdasan intelektual yang menonjolkan kemampuan logika berpikir untuk menemukan fakta obyektif, akurat, dan untuk memprediksi resiko, melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada.

Sikap yang ada pada diri seseorang akan menjadi variasi pada tingkah laku orang tersebut. Etika yang baik adalah ketika orang memiliki prinsip yang kuat pada kecerdasan spiritualnya. Dengan mengekspresikan seluruh potensi yang dimiliki oleh seorang auditor, maka akan dapat menunjukkan etika kerja yang optimal. Hal tersebut akan dapat muncul apabila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakan diperoleh melalui kecerdasan spiritual, sehingga kecerdasan spiritual dibutuhkan dalam menghasilkan etika kerja Islam yang baik

Hubungan antara kecerdasan spiritual dan etika kerja Islam telah diteliti oleh beberapa penelitian sebelumnya seperti Fallah et al., (2015), Mooghali & Marvesti

(2015) dan Koushazade dan Dehvani, (2015) yang membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap etika kerja Islam.

2.3.5 Hubungan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi

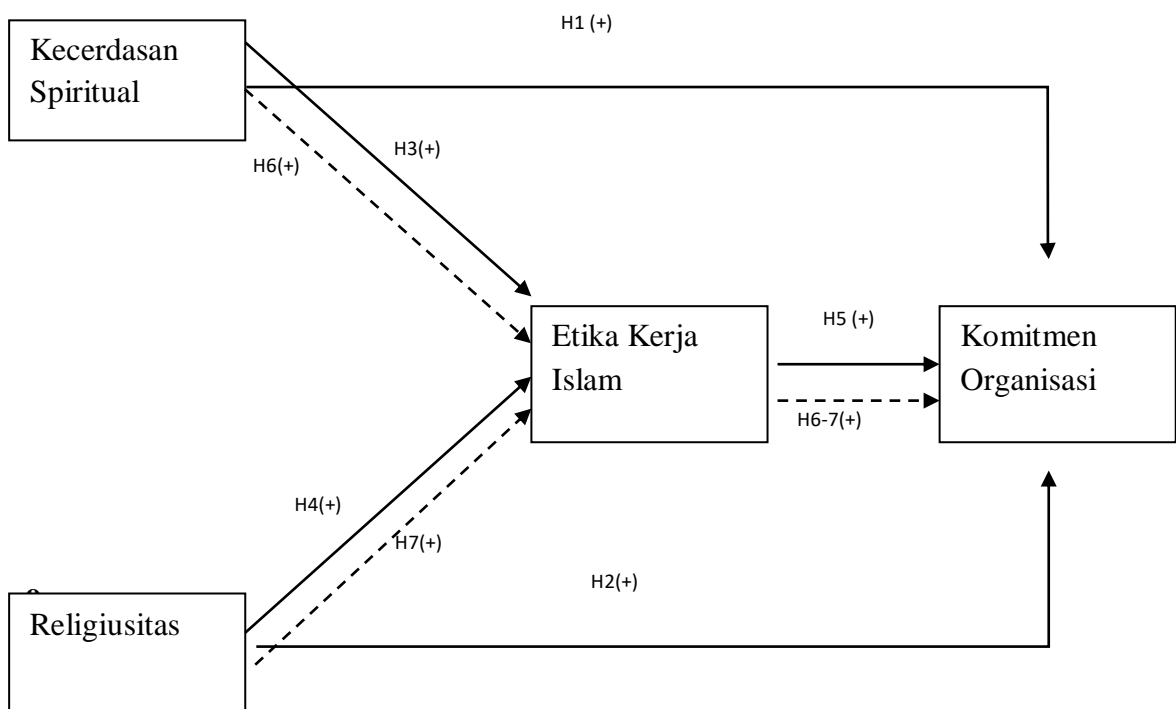
Etika kerja Islam meliputi orientasi yang mempengaruhi seorang muslim melakukan pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya. Hal yang diharapkan pada seorang muslim adalah mereka bekerja dengan tujuan mengharapkan ridha Allah, *reward* yang diharapkan bukan hanya berupa materi di dunia akan tetapi juga pahala yang dijanjikan Allah, sehingga pahala tersebut menjadi motivasi intrinsik dalam diri muslim untuk melakukan pekerjaan. Peran etika kerja Islami patut mendapatkan perhatian khusus karena memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, komitmen dalam berorganisasi. Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya. Karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, di samping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasi (Sirajuddin & Muhakko, 2016)

Seseorang yang sangat mendukung etika kerja Islam akan memiliki komitmen terhadap profesinya. Etika kerja Islam yang mengajarkan bahwa kerja

adalah sebuah kebajikan, membuat diri seseorang menjadi pribadi yang bertanggung jawab atas profesinya dan melakukan pekerjaannya dengan disertai sikap kejujuran dan keikhlasan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya akan mendorong seseorang itu untuk memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap organisasi tempat dia bekerja (Sirajuddin & Muhakko, 2016).

Hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi telah diteliti oleh beberapa penelitian sebelumnya seperti (Abdi et al., 2014; Adab & Rokhman, 2013; Aji, 2010; Jaiswal, Pathardikar, & Sahu, 2016; M.K. Alhyasat, 2012; Novianti & Gunawan, 2010; Rokhman et al., 2011; Sahrei et al., 2016; Yousef, 2001) yang menemukan hasil etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2.4 Kerangka Pemikiran



Ket : -----► : Jalur Mediasi

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

H₁ : kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H₂ : religiusitas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H₃ : kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap etika kerja Islam.

H₄ : religiusitas berpengaruh positif terhadap etika kerja Islam.

H₅ : etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

H₆ : kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang dimediasi etika kerja Islam

H₇ : religiusitas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang dimediasi etika kerja islam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif ini peneliti merumuskan masalah yang baru dengan mengidentifikasikan melalui hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia didirikan oleh Badan Wakaf Universitas Islam Indonesia pada tanggal 10 maret 1948 dan kemudian dikukuhkan dengan akte notaris RM.Wiranto No.9 tertanggal 21 Desember 1951. Pada awal berdirinya FEUII memiliki 3 program studi yaitu: Jurusan Ketatanegaraan, Jurusan Umum, dan Jurusan Perusahaan. Pada tahun 1964 sampai tahun 1980 FEUII hanya memiliki satu jurusan yaitu Jurusan Perusahaan.

Seiring dengan laju pembangunan di Indonesia dan perkembangan ilmu pengetahuan, pada tahun 1980/1981 FEUII membuka jurusan Akuntansi. Kemudian pada tahun 1990/1991 FEUII membuka jurusan Ilmu Ekonomi. Sampai

saat ini FEUII memiliki tiga program studi, yaitu: Program Studi Manajemen, Program Studi Akuntansi, Program Studi Ilmu Ekonomi.

Dalam rangka menyongsong era globalisasi, pada tahun 1996/1997 Fakultas Ekonomi membuka Program Internasional. Pada awalnya Program International hanya menawarkan dua program studi yaitu : Program Studi Manajemen dan Program Studi Akuntansi. Pada tahun 1999/2000, IP FEUII membuka juga untuk Program Studi Ilmu Ekonomi. IP FEUII merupakan program internasional pertama di Indonesia untuk pendidikan bisnis dan ekonomi di jenjang Strata-1 (S1).

Sebagai salah satu Perguruan Tinggi Swasta Islam di Indonesia, UII dituntut untuk melahirkan lulusan-lulusan yang mempunyai Kualitas dan relevansi dengan visi misi pendidikan tinggi yang berlandaskan agama Islam. Rendahnya Kualitas dan relevansi dengan visi misi pendidikan tinggi yang berlandaskan agama Islam menjadi faktor utama lemahnya daya saing bangsa di kancah perdagangan bebas. Terpuruknya ekonomi bangsa ini, disebabkan oleh rendahnya mutu sumber daya manusia (SDM) yang mengelola sumber ekonomi. SDM merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas yang memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Masih rendahnya kemampuan perguruan tinggi Indonesia dalam menghasilkan keluaran sumber daya manusia yang berkualitas berawal pada kondisi perguruan tinggi yang tidak memiliki kemampuan dalam memformulasi kurikulum pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Selain itu, peran pemerintah dalam mengeluarkan kebijakan

yang terintegrasi untuk terciptanya *link and match* antara perguruan tinggi dengan dunia usaha belum sepenuhnya dijalankan

Untuk memenuhi tuntutan tersebut, UII sebagai Perguruan Tinggi Swasta Islam di Indonesia harus menerapkan etika kerja yang berlandaskan agama Islam atau lebih dikenal sebagai Etika Kerja Islam. Etika Kerja Islam dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini. Dedikasi diri yang tinggi terhadap pekerjaan akan membawa individu untuk bekerja keras meraih hasil yang maksimal.

Sebagai lembaga sosial yang secara bertugas mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, perguruan tinggi adalah lembaga yang paling merasakan tuntutan sosial untuk dapat melakukan perubahan. Dunia usaha, pemerintah dan masyarakat yang memerlukan ilmu pengetahuan baru yang berbasis teknologi informasi, bioteknologi serta ilmu multidisiplin lainnya menuntut perguruan tinggi untuk memenuhi kebutuhan mereka dalam hal ilmu pengetahuan dan teknologi yang lebih tinggi. Globalisasi di satu pihak akan memberikan kesempatan besar kepada perguruan tinggi untuk memberikan pelayanan ilmu pengetahuan dan teknologi pada masyarakat luas. Satu hal yang tidak kalah pentingnya untuk selalu diperhatikan adalah peranan perguruan tinggi Indonesia sebagai suatu lembaga yang dapat menghasilkan calon pemimpin bangsa yang bermoral dan berbudaya demokratis. Dalam konteks ini maka organisasi perguruan tinggi perlu menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM

untuk mencapai apa yang menjadi tujuannya. Manajemen organisasi dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi pendayagunaan sumber daya manusia yang ada membutuhkan suatu model manajemen terukur. Organisasi yang baik mesti melakukan perencanaan dengan akurat dan tentu mendasari pelaksanaan kegiatan organisasinya pada perencanaan yang telah diformulasikan secara seksama.

3.3 Variabel penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat membedakan atau memiliki keragaman nilai. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menurut Sekaran dan Bougie (2013) Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi variabel dependen, baik secara positif ataupun negatif. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Religiusitas dan kecerdasan spiritual (X).
2. Menurut Sugiyono (2014) variabel antara/mediating/intervening merupakan suatu variabel yang muncul pada saat variabel bebas mulai berpengaruh pada terikat muncul pada saat situasi kondisi tertentu. Variabel muncul pada situasi/kondisi tertentu dan membantu/ menerangkan secara konseptual pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel perantara adalah etika kerja Islam (Z)
3. Menurut Sekaran dan Bougie (2013) variabel dependen variabel utama dari peneliti dengan tujuan untuk mengetahui variabel-*variabel independen* yang memengaruhinya dan menemukan jawaban atas suatu masalah. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah komitmen organisasi (Y)

3.3.1 Definisi Operasional, Dimensi, dan Indikator Variabel

3.3.1.1 Kecerdasan Spiritual

Menurut Zohar dan Marshal (2007), kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup orang lebih bermakna dibandingkan orang lain. Pengukuran kecerdasan spiritual menggunakan delapan dimensi kecerdasan spiritual dari Zohar dan Marshal (2007), sebagai berikut :

1. kemampuan bersikap fleksibel

Indikator-indikator dari kemampuan bersikap fleksibel adalah sebagai berikut :

- Kemampuan karyawan beradaptasi secara spontan
- Kemampuan karyawan beradaptasi secara aktif
- Kemampuan karyawan memiliki pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan di saat menghadapi beberapa pilihan

2. tingkat kesadaran tinggi

Indikator-indikator dari tingkat kesadaran tinggi adalah sebagai berikut :

- Kemampuan karyawan untuk mengetahui batas wilayah yang nyaman untuk dirinya
- Kemampuan karyawan untuk merenungkan apa yang dipercayai dari segala macam peristiwa dengan berpegang pada agama yang diyakininya

- Kemampuan karyawan untuk merenungkan apa yang dianggap bernilai dari segala macam peristiwa dengan berpegang pada agama yang diyakininya

3. kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan

Indikator-indikator dari kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan adalah sebagai berikut :

- Kemampuan individu dalam menghadapi penderitaan
- Kemampuan individu menjadikan penderitaan yang dialami sebagai motivasi untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik di kemudian hari.

4. kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit

Indikator-indikator dari kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit adalah sebagai berikut :

- Kemampuan individu dimana di saat dia mengalami sakit, ia akan menyadari keterbatasan dirinya.
- Kemampuan individu dimana di saat dia mengalami sakit, ia akan menjadi lebih dekat dengan Tuhan
- keyakinan bahwa hanya Tuhan yang akan memberikan kesembuhan

5. kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi,

Indikator-indikator dari kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi adalah sebagai berikut :

- Kualitas hidup individu yang didasarkan pada tujuan hidup yang pasti
- Kualitas hidup karyawan berpegang pada nilai-nilai yang mampu mendorong untuk mencapai tujuan tersebut

6. keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu

Indikator-indikator dari keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu adalah sebagai berikut :

- Pemahaman mengenai merugikan orang lain merupakan kerugian diri sendiri
- Berpikir sebelum bertindak

7. kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai.

Indikator-indikator dari kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal adalah sebagai berikut :

- berpandangan holistik
- tidak bergantung dengan orang lain

8. kecenderungan nyata untuk bertanya ”mengapa atau bagaimana jika ” untuk mencari jawaban mendasar, pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab

Indikator-indikator dari kecenderungan nyata untuk bertanya ”mengapa atau bagaimana jika ” untuk mencari jawaban mendasar, pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab adalah sebagai berikut :

- karyawan mampu mencari jawaban mendasar
- karyawan mampu menjadi pemimpin yang penuh pengabdian
- karyawan mampu menjadi pemimpin yang bertanggung jawab

3.3.1.2 Religiusitas

Glock dan Stark dalam Ancok dan Suroso (2011) mengemukakan Religiusitas adalah hubungan pribadi dengan pribadi ilahi Yang Maha Kuasa,

Maha Pengasih dan Maha Penyayang (Tuhan) yang berkonsekuensi hasrat untuk berkenan kepada pribadi yang ilahi itu dengan melaksanakan kehendak-Nya dan menjauhi yang tidak dikehendakinya (larangannya). Pengukuran religiusitas menggunakan dimensi-dimensi yang dikembangkan oleh Glock dan Stark dalam Ancok dan Suroso (2011), yaitu:

1. Dimensi Keyakinan

Indikator-indikator dari dimensi keyakinan adalah sebagai berikut :

- a) Keyakinan tentang Allah
- b) Keyakinan tentang malaikat Allah
- c) Keyakinan tentang kitab-kitab Allah
- d) Keyakinan tentang Nabi/Rasul Allah
- e) Keyakinan tentang hari akhir
- f) Keyakina tentang qadha dan qadar Allah
- g) Keyakinan tentang syurga dan neraka

2. Dimensi Praktik Agama

Indikator-indikator dimensi praktik agama adalah sebagai berikut :

- a) Melaksanakan shalat wajib dan shalat sunnah
- b) Melaksanakan puasa wajib maupun sunnah
- c) Menunaikan zakat, infak, dan shodaqoh
- d) Melaksanakan haji dan umrah
- e) Membaca Al-Quran
- f) Membaca doa dan dzikir
- g) Melakukan I'tikaf di bulan ramadhan

3. Dimensi Pengalaman

Indikator-indikator dari dimensi pengalaman adalah sebagai berikut :

- a) Perasaan dekat dengan Allah
- b) Perasaan doa doanya sering terkabul
- c) Perasaan mendapat pertolongan Allah
- d) Bertawakal kepada Allah
- e) Perasaan bersyukur kepada Allah
- f) Perasaan khusuk ketika beribadah

4. Dimensi Pengetahuan Agama

Indikator-indikator dimensi pengetahuan agama adalah sebagai berikut :

- a) Pengetahuan tentang isi Al-quran
- b) Pengetahuan hukum hukum dalam islam
- c) Pengetahuan tentang rukun islam dan rukun iman
- d) Pengetahuan tentang sejarah islam

5. Dimensi Pengamalan atau Konsekuensi.

Indikator-indikator dimensi pengamalan atau konsekuensi adalah sebagai berikut :

- a) Perilaku tolong menolong
- b) Perilaku sabar
- c) Perilaku pemaaf
- d) Mematuhi norma ajaran islam

3.3.1.3 Etika Kerja Islam (Z)

Etika kerja Islam merupakan sebuah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi pengikutnya di lingkungan kerja. (Ali & Al-Owaidan, 2008). Pengukuran etika kerja Islam menggunakan 4 dimensi etika kerja Islam yang dikembangkan oleh Menurut Ali (1991) dan Khadijah, *et al.*, (2015) yaitu:

1) Berusaha (*effort*) :

- kemalasan dalam bekerja adalah sifat yang buruk
- mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan
- bekerja dengan baik sehingga bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain
- karyawan harus melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan yang terbaik
- bekerja memberikan kesempatan untuk mandiri

2) Persaingan (*competition*) :

- bekerja untuk memenuhi kebutuhan seseorang dan memberikan kemakmuran bagi karyawan secara keseluruhan
- bekerja bukan merupakan tujuan, tetapi bekerja merupakan sarana untuk pengembangan pribadi dan hubungan sosial
- merasa hidup tidak berarti tanpa bekerja

3) Keterbukaan (*transparancy*) :

- Hubungan manusia dalam organisasi harus mendapatkan perhatian yang besar

- mengedepankan kreatifitas kerja yang merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan
- bekerja akan lebih dapat mencapai kemajuan dalam kehidupan
- Seseorang yang sukses adalah orang yang dapat memenuhi target di dalam pekerjaannya

4) Moralitas (*Morality*) :

- lebih banyak waktu luang (untuk santai-santai) adalah tidak baik
- bekerja memungkinkan seseorang mengendalikan keadaan hidup
- Seorang karyawan seharusnya terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya
- Nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya daripada hasil kerjanya

3.3.1.4 Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasi merupakan keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2014). Pengukuran komitmen organisasi menggunakan tiga dimensi yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990) yaitu antara lain :

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*).

Indikator-indikator dari komitmen afektif yaitu :

1. Kesesuaian antara harapan-harapan yang ingin dicapai dengan kenyataan yang diperoleh.
2. Keterlibatan karyawan dalam proses kerja sesuai kemampuan dan bidang pekerjaan.

3. Sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, relasi, perusahaan, supervise promosi pengembangan karier dan keamanan kerja.
- b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*).
- . Indikator-indikator dari komitmen berkelanjutan adalah sebagai berikut :
1. Pertimbangan untung rugi bila karyawan meninggalkan tempat kerja, karyawan akan kehilangan sumber-sumber berharga
 2. Karyawan belum mempunyai alternatif pengganti pekerjaan dan organisasi lain yang lebih sesuai keinginan, sehingga tidak bermaksud untuk meninggalkan tempat kerja.
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).
- Indikator-indikator dari komitmen normatif adalah sebagai berikut:
1. Dukungan rekan kerja dan supervisor serta suasana kondusif dalam hubungan internasional.
 2. Legitimasi jabatan, keamanan dan kenyamanan kerja, sistem gaji yang sesuai harapan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) populasi merupakan keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

3.4.2 Sampel

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) sebagian dari populasi yang masih memiliki ciri dan karakteristik yang sama dengan populasi serta mampu mewakili keseluruhan populasi penelitian.

3.4.3 Sensus / Sampling jenuh

Menurut Sugiyono (2014) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam Penelitian ini, Teknik pengambilan sampel menggunakan *Sensus / Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2014) teknik ini digunakan bila populasi relatif kecil sehingga jumlah populasi sama dengan jumlah sampel. Jumlah populasi karyawan FE UII sebanyak 55 orang, dan jumlah kuesioner yang kembali atau yang bisa di olah data sebanyak 40 kuesioner.

3.5 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Data penelitian ini terdiri dari :

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti (Cooper & Schindler, 2011). Untuk memperoleh data ini digunakan metode kuisisioner. Dalam rangka untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan penelitian, data diperoleh dari penyebaran angket kepada responden dimana pertanyaan terlebih dahulu disediakan oleh peneliti untuk mendukung data-data informasi melalui angket tersebut peneliti juga mengadakan wawancara langsung kepada responden.

Kuisisioner yang akan digunakan dan disajikan kepada responden terdiri dari tiga bagian, yaitu:

- a. Bagian yang mengungkapkan karakteristik responden. Berisi mengenai data karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, dan pendapatan/gaji,.
- b. Bagian yang mengungkapkan tentang kecerdasan spiritual dan religiusitas.
- c. Bagian yang mengungkapkan tentang etika kerja Islam.
- d. Bagian yang mengungkapkan tentang komitmen organisasi

2. Data sekunder

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) *Data sekunder* adalah informasi yang diperoleh dari sumber-sumber yang sudah ada. Data sekunder berupa data intern yang diperoleh dari organisasi berupa profil, sejarah dan tujuan organisasi didirikan.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur variabel adalah menggunakan kuisisioner. Kuisisioner ini berisi item-item pertanyaan sebagai penjabaran dari indikator-indikator variabel. Responden menjawab pertanyaan dengan memberikan tanda silang (X) pada alternatif jawaban dengan 6 kemungkinan yang tersedia.

Dalam hal ini penulis akan memberikan pertanyaan dengan 6 alternatif jawaban yang harus dipilih salah satu jawaban saja. Untuk mempermudah penilaian jawaban, penulis akan memberikan nilai dari setiap pilihan jawaban pertanyaan yaitu nilai 6 untuk jawaban yang positif dan nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif. Maka bentuk penilaiannya sebagai berikut.

1. Jawaban SS (sangat setuju) diberi nilai 6
2. Jawaban S (setuju) diberi nilai 5
3. Jawaban CS (cukup setuju) diberi nilai 4
4. Jawaban CTS (cukup tidak setuju) diberi nilai 3
5. Jawaban TS (tidak setuju) diberi nilai 2
6. Jawaban STS (sangat tidak setuju) diberi nilai 1

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan apa yang akan diukur. menggunakan Secara umum teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik *skala Likert*. Penggunaan *skala Likert* menurut Sugiyono (2013:132) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan signifikansi dengan tingkat kesalahan penelitian, jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05) dan r hitung bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka variabel tersebut tidak valid (Ghozali, 2013).

3.6.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kestabilan dan konsistensi alat ukur yang digunakan untuk mengukur konsep bias dapat diminimalkan (Sekaran & Bougie, 2013). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel.

3.7 Rancangan Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) teknik analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis ini bersifat uraian yang menjelaskan tentang identitas dari responden.

3.7.2 Uji Hipotesis

a. Uji t

Dalam analisis jalur, pengujian hipotesis menggunakan pengujian koefisien analisis jalur dengan menggunakan uji t. Pengujian uji t untuk menguji koefisien variabel dalam analisis jalur adalah (Sunyoto, 2012) :

1. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$: nilai signifikansi koefisien variabel independen tidak signifikan atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$: nilai signifikansi koefisien variabel independen signifikan atau terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Menentukan *Level of signifikan* (α)

Level of signifikan (α) ditentukan sendiri oleh peneliti berdasarkan tingkat kesulitan pengumpulan data. Taraf nyata yang digunakan biasanya 5% (0,05).

3. Menentukan kriteria pengujian
 H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila signifikansi $> 0,05$
 H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila signifikansi $< 0,05$
4. Pengujian nilai uji statistik
5. Membuat kesimpulan

b. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah-langkah yang di tempuh dalam pengujian adalah (Ghazali, 2013):

1. Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)
 - a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara simultan variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.
 - b. $H_1 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$, artinya secara simultan variabel independen mempengaruhi variabel dependen.
2. Menetapkan kriteria pengujian yaitu:
 - a. Tolak H_0 jika angka signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 5\%$
 - b. Terima H_0 jika angka signifikansi lebih besar dari $\alpha = 5\%$

3.7.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung Retherford dalam (Sunyoto, 2012). Dalam penelitian ini menggunakan model analisis dua jalur. Menurut (Sunyoto, 2012) model analisis dua jalur

melibatkan dua variabel terikat. Penyelesaian masalah melalui gambar berikut Suwarno (Ghozali, 2013):

Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan antara variabel sebagai berikut:

Gambar 3.1
Model Penelitian

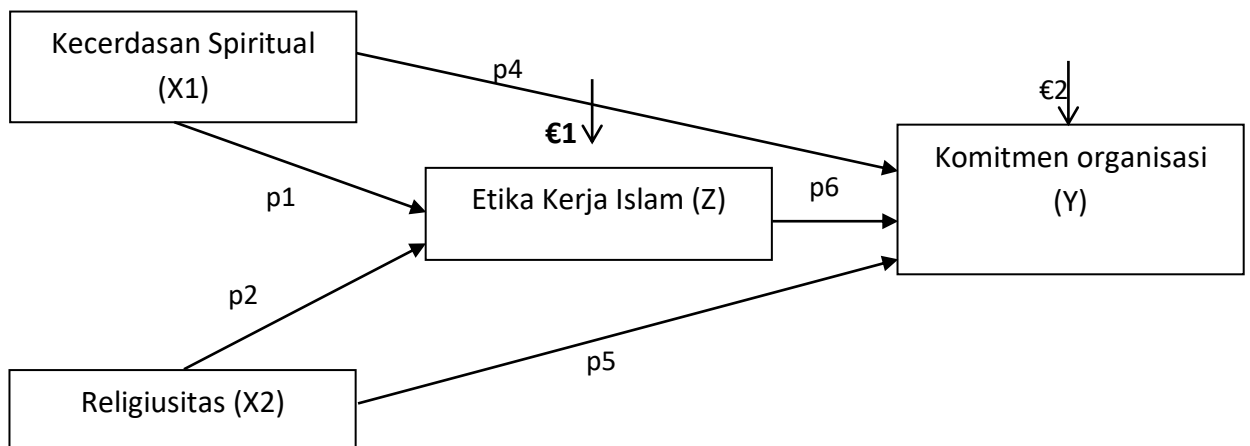


Diagram jalur diatas terdiri atas dua persamaan struktural dimana X1 dan X2 adalah variabel eksogen dan Z serta Y adalah variabel endogen. Persamaan strukturalnya dapat dilihat sebagai berikut:

1. $Z = P_1X_1 + P_2X_2 + \epsilon_1$ (sebagai persamaan substruktur 1)
2. $Y = P_4.X_1 + P_5.X_2 + P_6.Z + \epsilon_2$ (sebagai persamaan substruktur 2)

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Kuesioner Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) *populasi* merupakan keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Dalam Penelitian ini, Teknik pengambilan sampel menggunakan *Sensus / Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2014) teknik ini digunakan bila populasi relatif kecil sehingga jumlah populasi sama dengan jumlah sampel. Jumlah populasi karyawan FE UII sebanyak 55 orang, dan jumlah kuesioner yang kembali atau yang bisa di olah data sebanyak 40 kuesioner.

4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan apa yang akan diukur. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan signifikansi dengan tingkat kesalahan penelitian, jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05) dan r hitung bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka variabel tersebut tidak valid (Ghozali, 2013). Tabel 4.1 menunjukkan hasil uji validitas.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Pearsons's Correlations	Sig	Keterangan
Kecerdasan Spiritual			
X1.1	0,405	0,009	Valid
X1.2	0,380	0,015	Valid
X1.3	0,561	0,000	Valid
X1.4	0,551	0,000	Valid
X1.5	0,715	0,000	Valid
X1.6	0,550	0,000	Valid
X1.7	0,673	0,000	Valid
X1.8	0,564	0,000	Valid
X1.9	0,327	0,039	Valid
X1.10	0,731	0,000	Valid
X1.11	0,716	0,000	Valid
X1.12	0,865	0,000	Valid
X1.13	0,762	0,000	Valid
X1.14	0,657	0,000	Valid
X1.15	0,789	0,000	Valid
X1.16	0,901	0,000	Valid
X1.17	0,698	0,000	Valid
X1.18	0,721	0,000	Valid
X1.19	0,881	0,000	Valid
X1.20	0,881	0,000	Valid
Religiusitas			
X2.1	0,488	0,001	Valid
X2.2	0,488	0,001	Valid
X2.3	0,488	0,001	Valid
X2.4	0,488	0,001	Valid
X2.5	0,488	0,001	Valid
X2.6	0,488	0,001	Valid
X2.7	0,488	0,001	Valid
X2.8	0,488	0,001	Valid
X2.9	0,488	0,001	Valid
X2.10	0,342	0,031	Valid
X2.11	0,568	0,000	Valid
X2.12	0,271	0,091	Tidak valid
X2.13	0,038	0,818	Tidak valid
X2.14	0,368	0,020	Valid
X2.15	0,530	0,000	Valid
X2.16	0,607	0,000	Valid
X2.17	0,382	0,015	Valid
X2.18	0,334	0,035	Valid

X2.19	0,688	0,000	Valid
X2.20	0,813	0,000	Valid
X2.21	0,657	0,000	Valid
X2.22	0,671	0,000	Valid
X2.23	0,638	0,000	Valid
X2.24	0,931	0,000	Valid
X2.25	0,861	0,000	Valid
X2.26	0,654	0,000	Valid
X2.27	0,687	0,000	Valid
X2.28	0,667	0,000	Valid
X2.29	0,678	0,000	Valid
X2.30	0,801	0,000	Valid
X2.31	0,774	0,000	Valid
X2.32	0,881	0,000	Valid
X2.33	0,883	0,000	Valid
X2.34	0,883	0,000	Valid
X2.35	0,624	0,000	Valid
X2.36	0,691	0,000	Valid
X2.37	0,577	0,000	Valid
X2.38	0,615	0,000	Valid
X2.39	0,575	0,000	Valid
Etika Kerja Islam			
Z1.1	0,633	0,000	Valid
Z1.2	0,919	0,000	Valid
Z1.3	0,793	0,000	Valid
Z1.4	0,793	0,000	Valid
Z1.5	0,919	0,000	Valid
Z1.6	0,919	0,000	Valid
Z1.7	0,857	0,000	Valid
Z1.8	0,857	0,000	Valid
Z1.9	0,729	0,000	Valid
Z1.10	0,919	0,000	Valid
Z1.11	0,617	0,000	Valid
Z1.12	0,730	0,000	Valid
Z1.13	0,764	0,000	Valid
Z1.14	0,528	0,000	Valid
Z1.15	0,833	0,000	Valid
Z1.16	0,702	0,000	Valid
Z1.17	0,793	0,000	Valid
Z1.18	0,568	0,000	Valid
Z1.19	0,918	0,000	Valid
Z1.20	0,415	0,008	Valid
Z1.21	0,403	0,010	Valid

Komitmen Organisasi			
Y2.1	0,449	0,004	Valid
Y2.2	0,647	0,000	Valid
Y2.3	0,780	0,000	Valid
Y2.4	0,780	0,000	Valid
Y2.5	0,780	0,000	Valid
Y2.6	0,780	0,000	Valid
Y2.7	0,780	0,000	Valid
Y2.8	0,635	0,000	Valid
Y2.9	0,805	0,000	Valid
Y2.10	0,907	0,000	Valid
Y2.11	0,683	0,000	Valid
Y2.12	0,567	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran6, hal. 107)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner disemua variabel bebas maupun variabel terikat adalah valid kecuali indikator variabel religiusitas X2.12. Dan X2.13. karena kedua indikator tersebut memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian, item-item pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner telah memenuhi syarat valid dan dapat diikutsertakan dalam analisis data selanjutnya pada penelitian ini.

4.1.1 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kestabilan dan konsistensi alat ukur yang digunakan untuk mengukur konsep bias dapat diminimalkan (Sekaran & Bougie, 2013). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kecerdasan Spiritual	0,932	Reliabel
Religiusitas	0,949	Reliabel
Etika Kerja Islam	0,945	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,885	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Dari hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.2 di atas, dihasilkan nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel penelitian > 0,60 sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik Model

4.3.1 Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas Residual

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006:110). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji histogram. Hasil pengujian normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Uji Normalitas

		Model 1	Model 2
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	,28044857	,22227146
	Absolute	,148	,144
Most Extreme Differences	Positive	,148	,105
	Negative	-,059	-,144
Kolmogorov-Smirnov Z		,933	,912
Asymp. Sig. (2-tailed)		,349	,377

Sumber : Data Diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas di atas, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal karena nilai signifikansi $>0,05$.

4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Ghozali (2013) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada Tabel 4.35 berikut:

Tabel 4.4

Asumsi Klasik Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Collinearity Statistics	
	Tolerance	Tolerance	Tolerance	VIF
(Constant)				
1 X1	,706	1,417	,430	2,328
X2	,706	1,417	,617	1,622
Z			,387	2,585

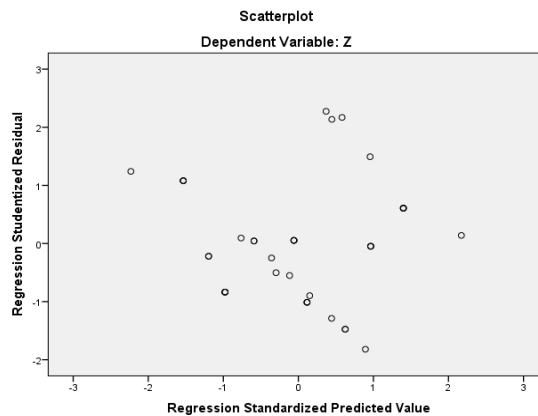
Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.35 diatas nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Dapat disimpulkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinieritas.

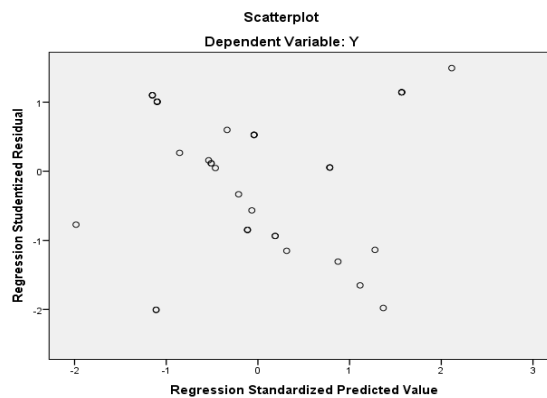
4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Analisis asumsi klasik pada uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatter plot* nilai residual variabel dependen. Pengambilan

kesimpulan diketahui dari memerhatikan sebaran plot data. Jika sebaran data tidak mengumpul di satu sudut / bagian maka disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga dikatakan data adalah homogen. Hasil pengujian Heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar 4.8 dan gambar 4.9, berikut:



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 1



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 2

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Berdasarkan Gambar 4.1 dan Gambar 4.2 terlihat data residual berupa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi yang diajukan dalam penelitian ini

tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yaitu variance residual dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap (homoskedastisitas).

4.4 Analisis Deskriptif

4.4.1 Deskripsi Responden Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) teknik analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis ini bersifat uraian yang menjelaskan tentang identitas dari responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan, usia, unit kerja, jabatan, status kepegawaian, dan masa kerja.

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.5. menunjukkan hasil analisis deskriptif jenis kelamin responden

Tabel 4.5
Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	35	87,5
Wanita	5	12,5
Total	40	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Dari data di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebesar 35 atau 87,5 persen dan responden perempuan sebesar 5 responden atau 12,5 persen. Karyawan laki-laki memiliki mobilitas yang tinggi sehingga bisa menyebabkan kinerja karyawan juga tinggi.

2. Umur

Tabel 4.6 menunjukkan umur responden penelitian.

Tabel 4.6
Deskripsi Umur

Umur Responden	Jumlah	Presentase
21-25 tahun	1	2,5
26-30 tahun	1	2,5
31-35 tahun	5	12,5
36-40 tahun	4	10,0
41-45 tahun	6	15,0
46-50 tahun	8	20,0
51-55 tahun	13	32,5
> 55 tahun	2	5,0
Total	40	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden mayoritas berusia 51-55 tahun, yaitu sebesar 13 atau 32,5 persen, kemudian responden berusia 46-50 tahun yaitu sebesar 8 responden atau 20 persen, responden berusia 41-45 tahun sebesar 6 responden atau 15 persen, responden berusia 31-35 tahun sebesar 5 responden atau 12,5 persen, responden berusia 36-40 tahun sebesar 4 responden atau 10 persen, responden berusia > 55 tahun sebesar 2 responden atau 5 persen, dan responden berusia 21-25 tahun dan 26-30 tahun masing-masing sebesar 1 responden atau 2,5 persen.

3. Jenjang Pendidikan

Tabel 4.7. menunjukkan tingkat pendidikan responden

Tabel 4.7

Deskripsi Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Presentase
D3	2	5,0
Master	2	5,0
Sarjana	7	17,5
SMA	29	72,5
Total	40	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden mayoritas berpendidikan SMA yaitu sebesar 29 atau 72,5 persen, kemudian berpendidikan Sarjana sebesar 7 atau 17,5 persen, dan responden berpendidikan D3 dan Master masing-masing sebesar 2 responden atau 5 persen.

4. Unit Kerja

Tabel 4.8. menunjukkan unit kerja responden

Tabel 4.8

Deskripsi Jenjang Pendidikan

Unit Kerja	Jumlah	Percent
Div. Adm. Akademik dan Kemahasiswaan	10	25,0
Div. Adm. Keuangan	5	12,5
Div. Perpustakaan	8	20,0
Div. SDM	4	10,0
Div. SIM	4	10,0
Div. Umum dan Rumah Tangga	9	22,5
Total	40	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Dari data di atas menunjukkan bahwa unit kerja responden mayoritas adalah Divisi administrasi akademik dan kemahasiswaan yaitu sebesar 10 atau 25 persen, kemudian unit kerja responden adalah Divisi Umum dan Rumah tangga yaitu 9 atau 22,5 persen, unit kerja responden adalah Divisi Administrasi keuangan yaitu 5 atau 12,5 persen, unit kerja responden adalah Divisi SDM dan SIM masing-masing yaitu 4 atau 10 persen

5. Jabatan

Tabel 4.9. menunjukkan jabatan responden.

Tabel 4.9

Deskripsi Jabatan Responden

Jabatan	Jumlah	Presentase
Kepala Divisi	4	10,0
kepala Urusan/Kooordinator	5	12,5
Staff	31	77,5
Total	40	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Dari data di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah staff sebesar 31 atau 77,5 persen, kemudian responden dengan jabatan kepala urusan/koordinator adalah yaitu 5 atau 12,5 persen, dan responden dengan jabatan kepala divisi sebesar 4 responden atau 10 persen.

6. Lama Bekerja

Tabel 4.10 menunjukkan mengenai lama bekerja responden.

Tabel 4.10

Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Frekuensi
< 5 tahun	2	5,0
5-10 tahun	2	5,0
11-15 tahun	3	7,5
16-20 tahun	9	22,5
21-25 tahun	16	40,0
26-30 tahun	5	12,5
> 30 tahun	3	7,5
Total	40	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden mayoritas mempunyai masa kerja 21-25 tahun, yaitu sebesar 16 atau 40 persen, 9 responden bekerja selama 16-20 tahun sebesar 9 responden atau 22,5%, 5 responden atau 12,5 persen bekerja selama 26-30 tahun, 3 responden atau 7,5% masing-masing bekerja selama 11-15 tahun dan > 30 tahun, dan yang terakhir 2 responden atau 5 persen masing-masing bekerja selama < 5 tahun dan 2 sampai 10 tahun.

4.4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Menurut Ghazali (2013), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range dan kemencengan distribusi. Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian :

Skor minimum : 1

Skor maksimum : 6

Untuk menjelaskan hasil penilaian responden terhadap karakteristik penelitian, dilakukan berdasarkan pada nilai rata-rata setiap karakteristik. Penilaian responden tertinggi dengan skor 6 dan skor terendah adalah 1 maka dapat ditentukan interval :

$$\text{Interval} = \frac{\text{NilaiMaksimum} - \text{NilaiMinimum}}{\text{NilaiMaksimum}}$$

$$\text{Interval} = \frac{6-1}{6} = 0,83$$

Sehingga diperoleh batasan persepsi sebagai berikut :

- 1,00 – 1,83 : sangat tidak baik
- 1,84 – 2,67 : tidak baik
- 2,68 – 3,50 : cukup tidak baik
- 3,51 – 4,34 : cukup baik
- 4,35 – 5,17 : baik
- 5,18 – 6,00 : sangat baik

a. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kecerdasan spriritual dan religiusitas. Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel.

1. Variabel Kecerdasan spiritual

a. Kemampua Bersikap Fleksibel

Persepsi responden tentang kemampuan bersikap fleksibel, akan dijelaskan pada Tabel 4.11

Tabel 4.11

Hasil Analisis Deskriptif Kemampuan Bersikap Fleksibel

No.	Karakteristik	Rata-rata	Kategori
1	Saya mampu beradaptasi secara spontan	4,88	Baik
2	Saya mampu beradaptasi secara aktif	4,88	Baik
3	Saya memiliki pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan di saat menghadapi beberapa pilihan	5,03	Baik
	Rata-Rata	4,93	Baik

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.11 dimensi kemampuan bersikap fleksibel menunjukkan penilaian tertinggi yaitu rata-rata 5,03 dengan kategori baik yakni pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan di saat menghadapi beberapa pilihan, sedangkan nilai terendah yaitu rata-rata 4,88 dengan kategori baik yakni beradaptasi secara aktif dan spontan. Untuk nilai rata-rata dari dimensi kemampuan bersikap fleksibel adalah 4,93 dengan kategori baik, berarti responden telah memberikan penilaian yang baik terhadap dimensi kemampuan bersikap fleksibel.

b. Tingkat Kesadaran Tinggi

Persepsi responden tentang tingkat kesadaran tinggi, akan dijelaskan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12

Hasil Analisis Deskriptif Tingkat Kesadaran Tinggi

No.	Tingkat kesadaran Tinggi	Rata-rata	Kategori
4.	Saya mampu untuk mengetahui batas wilayah yang nyaman untuk diri sendiri	4,95	Baik
5.	Saya mampu untuk merenungkan apa yang	5,25	Sangat Baik

	dipercayai dari segala macam peristiwa dengan berpegang pada agama yang saya yakini		
6.	Saya mampu untuk merenungkan apa yang dianggap bernilai dari segala macam peristiwa dengan berpegang pada agama yang saya yakini	5,15	Baik
	Rata-Rata	5,12	Baik

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.12 dimensi tingkat kesadaran tinggi menunjukkan penilaian tertinggi yaitu rata-rata 5,25 dengan kategori sangat baik yakni mampu untuk merenungkan apa yang dipercayai dari segala macam peristiwa dengan berpegang pada agama yang saya yakini, sedangkan nilai terendah yaitu rata-rata 4,95 dengan kategori baik yakni mampu untuk mengetahui batas wilayah yang nyaman untuk diri sendiri m. Untuk nilai rata-rata dari dimensi tingkat kesadaran tinggi adalah 5,12 dengan kategori baik, berarti responden telah memberikan penilaian yang baik terhadap dimensi tingkat kesadaran tinggi.

c. Kemampuan Mengadaptasi dan Memanfaatkan Penderitaan

Persepsi responden tentang kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan, akan dijelaskan pada Tabel 4.13

Tabel 4.13

Hasil Analisis Deskriptif Kemampuan Mengadaptasi dan Memanfaatkan Penderitaan

No.	Kemampuan Mengadaptasi dan Memanfaatkan Penderitaan	Rata-rata	Kategori
7.	Saya mampu menghadapi penderitaan	4,43	Baik
8.	Saya mampu menjadikan penderitaan yang	4,70	Baik

	dialami sebagai motivasi untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik di kemudian hari.		
	Rata-Rata	4,56	Baik

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.13 dimensi kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan menunjukkan penilaian tertinggi yaitu rata-rata 4,70 dengan kategori baik yakni mampu menjadikan penderitaan yang dialami sebagai motivasi untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik di kemudian, sedangkan nilai terendah yaitu rata-rata 4,43 dengan kategori baik yakni mampu menghadapi penderitaan. Untuk nilai rata-rata dari dimensi kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan adalah 4,56 dengan kategori baik, berarti responden telah memberikan penilaian yang baik terhadap dimensi kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan.

d. Kemampuan Menghadapi dan Melampaui Rasa Sakit

Persepsi responden tentang kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit, akan dijelaskan pada Tabel 4.14

Tabel 4.14

Hasil Analisis Deskriptif Kemampuan Menghadapi dan Melampaui Rasa Sakit

No.	Kemampuan Menghadapi dan Melampaui Rasa Sakit	Rata-rata	Kategori
9.	Saya mampu menyadari keterbatasan diri pada saat merasakan kesakitan	4,68	Baik
10.	Saya mampu menjadi lebih dekat dengan Tuhan ketika mengalami rasa sakit	5,28	Sangat Baik
11.	Saya mempunyai keyakinan bahwa hanya Tuhan yang akan memberikan kesembuhan	5,55	Sangat Baik
	Rata-Rata	5,17	Baik

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.14 dimensi kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit menunjukkan penilaian tertinggi yaitu rata-rata 5,15 dengan kategori sangat baik yakni keyakinan bahwa hanya Tuhan yang akan memberikan kesembuhan, sedangkan nilai terendah yaitu rata-rata 4,68 dengan kategori baik yakni menyadari keterbatasan diri pada saat merasakan kesakitan. Untuk nilai rata-rata dari dimensi kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit menunjukkan adalah 5,17 dengan kategori baik, berarti responden telah memberikan penilaian yang baik terhadap dimensi kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit.

e. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi

Persepsi responden tentang kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi, akan dijelaskan pada Tabel 4.15

Tabel 4.15

Hasil Analisis Deskriptif Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi

No.	Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi	Rata-rata	Kategori
12.	Sebagai seorang karyawan, kualitas hidup saya berdasarkan pada tujuan hidup yang pasti	5,13	Baik
13.	Sebagai seorang karyawan, kualitas hidup saya berdasarkan pada nilai-nilai yang mampu mendorong untuk mencapai tujuan tersebut	5,18	Sangat Baik
	Rata-Rata	5,15	Baik

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.15 dimensi kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi menunjukkan penilaian tertinggi yaitu rata-rata 5,18 dengan kategori sangat baik yakni kualitas hidup saya berdasarkan pada nilai-nilai yang mampu mendorong untuk mencapai tujuan tersebut, sedangkan nilai terendah yaitu rata-rata 5,13 dengan kategori baik yakni kualitas hidup saya berdasarkan pada tujuan hidup yang pasti. Untuk nilai rata-rata dari dimensi kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi menunjukkan adalah 5,15 dengan kategori baik, berarti responden telah memberikan penilaian yang baik terhadap dimensi dimensi kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi.

f. Keengganan Untuk Menyebabkan Kerugian Yang Tidak Perlu

Persepsi responden tentang keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, akan dijelaskan pada Tabel 4.16

Tabel 4.16

Hasil Analisis Deskriptif Keengganan Untuk Menyebabkan Kerugian Yang Tidak Perlu

No.	Keengganan Untuk Menyebabkan Kerugian Yang Tidak Perlu	Rata-rata	Kategori
14.	Saya paham bahwa merugikan orang lain merupakan kerugian diri sendiri	5,38	Sangat Baik
15.	Saya cenderung berpikir terlebih dahulu sebelum bertindak	4,98	Baik
	Rata-Rata	5,18	Sangat Baik

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.16 dimensi keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu menunjukkan penilaian tertinggi yaitu rata-rata 5,38 dengan kategori sangat baik yakni paham bahwa

merugikan orang lain merupakan kerugian diri sendiri, sedangkan nilai terendah yaitu rata-rata 4,98 dengan kategori baik yakni cenderung berpikir terlebih dahulu sebelum bertindak. Untuk nilai rata-rata dari dimensi keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu menunjukkan adalah 5,18 dengan kategori sangat baik, berarti responden telah memberikan penilaian yang sangat baik terhadap dimensi keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu.

g. Kecenderungan Untuk Melihat Keterkaitan Berbagai Hal

Persepsi responden tentang kecenderungan untuk melihat keterkaitan berbagai hal, akan dijelaskan pada Tabel 4.17

Tabel 4.17

Hasil Analisis Deskriptif Kecenderungan Untuk Melihat Keterkaitan Berbagai Hal

No.	Kecenderungan Untuk Melihat Keterkaitan Berbagai Hal	Rata-rata	Kategori
16.	Saya memiliki pandangan yang holistik atau menyeluruh mengenai kehidupan	4,78	Baik
17.	Dalam berkeja, saya tidak bergantung dengan orang lain	4,60	Baik
	Rata-Rata	4,69	Baik

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.17 dimensi kecenderungan untuk melihat keterkaitan berbagai hal menunjukkan penilaian tertinggi yaitu rata-rata 4,78 dengan kategori baik yakni pandangan yang holistik atau menyeluruh mengenai kehidupan, sedangkan nilai terendah yaitu rata-rata 4,60 dengan kategori baik yakni tidak bergantung dengan orang lain. Untuk nilai rata-rata dari dimensi kecenderungan untuk melihat

keterkaitan berbagai hal menunjukkan adalah 4,69 dengan kategori baik, berarti responden telah memberikan penilaian yang baik terhadap dimensi kecenderungan untuk melihat keterkaitan berbagai hal.

h. Kecenderungan Nyata Untuk Bertanya "Mengapa Atau Bagaimana Jika " Untuk Mencari Jawaban Mendasar, Pemimpin Yang Penuh Pengabdian Dan Bertanggung Jawab

Persepsi responden tentang kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa atau bagaimana jika " untuk mencari jawaban mendasar, pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab, akan dijelaskan pada Tabel 4.18

Tabel 4.18

Hasil Analisis Deskriptif Kecenderungan Nyata Untuk Bertanya "Mengapa Atau Bagaimana Jika " Untuk Mencari Jawaban Mendasar, Pemimpin Yang Penuh Pengabdian Dan Bertanggung Jawab

No.	Kecenderungan Nyata Untuk Bertanya "Mengapa Atau Bagaimana Jika " Untuk Mencari Jawaban Mendasar, Pemimpin Yang Penuh Pengabdian Dan Bertanggung Jawab	Rata-rata	Kategori
18	Saya mampu mencari jawaban mendasar untuk menjadi pemimpin	4,43	Baik
19	Saya mampu menjadi pemimpin yang penuh pengabdian	4,68	Baik
20	Saya mampu menjadi pemimpin yang bertanggung jawab	4,68	Baik
	Rata-Rata	4,59	Baik

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.18 dimensi kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa atau bagaimana jika " untuk mencari

jawaban mendasar, pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab menunjukkan penilaian tertinggi yaitu rata-rata 4,68 dengan kategori baik yakni mampu menjadi pemimpin yang penuh pengabdian dan mampu menjadi pemimpin yang bertanggung jawab, sedangkan nilai terendah yaitu rata-rata 4,43 dengan kategori baik yakni mampu mencari jawaban mendasar untuk menjadi pemimpin. Untuk nilai rata-rata dari dimensi kecenderungan nyata untuk bertanya ”mengapa atau bagaimana jika ” untuk mencari jawaban mendasar, pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab adalah 4,59 dengan kategori baik, berarti responden telah memberikan penilaian yang baik terhadap dimensi kecenderungan nyata untuk bertanya ”mengapa atau bagaimana jika ” untuk mencari jawaban mendasar, pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab.

2. Variabel Religiusitas

a. Dimensi Keyakinan

Persepsi responden tentang dimensi keyakinan, akan dijelaskan pada Tabel 4.19

Tabel 4.19

Hasil Analisis Deskriptif Dimensi Keyakinan

No.	Dimensi Keyakinan	Rata-rata	Kategori
1	Saya meyakini Allah itu ada	5,98	Baik
2	Saya meyakini malaikat Allah itu ada	5,98	Baik
3	Saya meyakini kitab-kitab Allah itu ada	5,98	Baik
4	Saya meyakini Nabi/Rasul Allah itu ada	5,98	Baik
5	Saya meyakini hari akhir itu ada	5,98	Baik
6	Saya meyakini qadha Allah itu ada	5,98	Baik
7	Saya meyakini qadar Allah itu ada	5,98	Baik

8	Saya meyakini surga itu ada	5,98	Baik
9	Saya meyakini nerakaitu ada	5,98	Baik
	Rata-Rata	5,98	Baik

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.19 dimensi keyakinan untuk seluruh indikator menunjukkan penilaian yang sama yaitu rata-rata 5,98 dengan kategori sangat baik. Untuk nilai rata-rata dari dimensi keyakinan yang berhubungan dengan pekerjaan adalah 5,98 dengan kategori sangat baik, berarti responden telah memberikan penilaian yang sangat baik terhadap dimensi keyakinan.

b. Dimensi Praktek Agama

Persepsi responden tentang dimensi praktek agama, akan dijelaskan pada Tabel 4.20

Tabel 4.20

Hasil Analisis Deskriptif Dimensi Praktek Agama

No.	Dimensi Praktek Agama	Rata-rata	Kategori
10	Saya melaksanakan shalat wajib secara rutin	5,68	Sangat Baik
11	Saya melaksanakan shalat sunnah secara rutin	4,63	Baik
14	Saya menunaikan zakat secara rutin	5,45	Baik
15	Saya menunaikan infaq secara rutin	5,05	Baik
16	Saya menunaikan shodaqoh secara rutin	5,00	Baik
17	Ketika saya mampu, maka saya akan melaksanakan ibadah haji	5,45	Sangat Baik
18	Ketika saya mampu, maka saya akan melaksanakan ibadah umrah	5,35	Sangat Baik
19	Saya dapat membaca Al-Quran dengan fasih	4,83	Baik
20	Saya membaca doa dengan rutin	5,35	Sangat Baik
21	Saya membaca dzikir secara rutin	4,95	Baik
22	Saya melakukan I'tikaf di bulan Ramadhan secara rutin	4,45	Baik

	Rata-Rata	5,10	Baik
--	-----------	------	------

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.20 dimensi praktek agama menunjukkan penilaian tertinggi yaitu rata-rata 5,68 dengan kategori sangat baik yakni melaksanakan shalat wajib secara rutin, sedangkan nilai terendah yaitu rata-rata 4,45 dengan kategori baik yakni melakukan I'tikaf di bulan Ramadhan secara rutin. Untuk nilai rata-rata dari karakteristik dimensi praktek agama adalah 5,10 dengan kategori baik, berarti responden telah memberikan penilaian yang baik terhadap dimensi praktek agama.

c. Dimensi Pengalaman

Persepsi responden tentang dimensi pengalaman, akan dijelaskan pada Tabel 4.21

Tabel 4.21

Hasil Analisis Deskriptif Dimensi Pengalaman

No.	Dimensi Pengalaman	Rata-rata	Kategori
23.	Saya mempunyai perasaan dekat dengan Allah	5,20	Sangat Baik
24.	Saya mempunyai perasaan doa-doa akan terkabul	5,10	Baik
25.	Saya mempunyai perasaan mendapatkan pertolongan dari Allah	5,25	Sangat Baik
26.	Saya mempunyai perasaan mendapatkan peringatan dari Allah	5,35	Sangat Baik
27.	Saya mempunyai perasaan untuk berserah diri kepada Allah	5,33	Sangat Baik
28.	Saya mempunyai perasaan bersyukur kepada Allah	5,40	Sangat Baik
29	Saya mempunyai perasaan khusyuk ketika sedang shalat	4,70	Baik
30	Saya mempunyai perasaan khusyuk ketika sedang berdoa	4,90	Baik

	Rata-Rata	5,15	Baik
--	-----------	------	------

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.21 dimensi pengalaman menunjukkan penilaian tertinggi yaitu rata-rata 5,40 dengan kategori sangat baik yakni mempunyai perasaan bersyukur kepada Allah, sedangkan nilai terendah yaitu rata-rata 4,70 dengan kategori baik yakni mempunyai perasaan khushyuk ketika sedang shalat. Untuk nilai rata-rata dari karakteristik dimensi pengalaman adalah 5,15 dengan kategori baik, berarti responden telah memberikan penilaian yang baik terhadap dimensi pengalaman.

d. Dimensi Pengetahuan

Persepsi responden tentang dimensi pengetahuan, akan dijelaskan pada Tabel 4.22

Tabel 4.22

Hasil Analisis Deskriptif Dimensi Pengetahuan

No.	Dimensi Pengetahuan	Rata-rata	Kategori
31	Saya mengetahui tentang isi Al-Quran	4,53	Baik
32	Saya mengetahui tentang hukum-hukum dalam Islam	4,63	Baik
33.	Saya mengetahui tentang rukun Islam	4,80	Baik
34	Saya mengetahui tentang rukun Iman	4,60	Baik
35.	Saya mengetahui tentang sejarah Islam	4,67	Baik
	Rata-Rata	4,67	Baik

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.22 dimensi pengetahuan menunjukkan penilaian tertinggi yaitu rata-rata 4,80 dengan kategori baik yakni mengetahui tentang rukun Islam, sedangkan nilai terendah yaitu rata-rata 4,70 dengan kategori baik yakni mengetahui tentang isi Al-

Quran. Untuk nilai rata-rata dari karakteristik dimensi pengetahuan adalah 4,67 dengan kategori baik, berarti responden telah memberikan penilaian yang baik terhadap dimensi pengetahuan.

e. Dimensi Pengalaman atau Konsekuensi

Persepsi responden tentang dimensi pengalaman atau konsekuensi, akan dijelaskan pada Tabel 4.23

Tabel 4.23

Hasil Analisis Deskriptif Dimensi Pengalaman atau Konsekuensi

No.	Dimensi Pengalaman atau Konsekuensi	Rata-rata	Kategori
36	Saya merupakan orang yang suka menolong dalam kehidupan sehari-hari	5,20	Sangat Baik
37	Saya merupakan orang yang sabar	5,05	Baik
38.	Saya merupakan orang yang pemaaf	5,03	Baik
39	Saya mematuhi norma ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari	5,18	Sangat Baik
	Rata-Rata	5,11	Baik

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.23 dimensi pengalaman atau konsekuensi menunjukkan penilaian tertinggi yaitu rata-rata 5,20 dengan kategori sangat baik yakni orang yang suka menolong dalam kehidupan sehari-hari, sedangkan nilai terendah yaitu rata-rata 5,03 dengan kategori baik yakni merupakan orang yang pemaaf. Untuk nilai rata-rata dari karakteristik dimensi pengalaman atau konsekuensi adalah 5,11 dengan kategori baik, berarti responden telah memberikan penilaian yang baik terhadap dimensi pengalaman atau konsekuensi.

b. Variabel Intervening

1. Variabel Etika Kerja Islam

a. Berusaha

Persepsi responden tentang dimensi berusaha, akan dijelaskan pada

Tabel 4.24

Tabel 4.24

Hasil Analisis Deskriptif Dimensi Berusaha

No.	Berusaha	Rata-rata	Kategori
1.	Bagi saya, kemalasan dalam bekerja adalah sifat yang buruk	5,60	Sangat Baik
2.	Saya mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan	5,30	Sangat Baik
3.	Saya bekerja dengan baik sehingga bermanfaat bagi diri sendiri	5,20	Sangat Baik
4.	Saya bekerja dengan baik sehingga bermanfaat bagi orang lain	5,20	Sangat Baik
5.	Sebagai seorang karyawan, saya melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan yang terbaik	5,30	Sangat Baik
6.	Bagi saya, bekerja memberikan kesempatan untuk mandiri	5,30	Sangat Baik
	Rata-Rata	5,32	Sangat Baik

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.24 dimensi berusaha menunjukkan penilaian tertinggi yaitu rata-rata 5,60 dengan kategori sangat baik yakni kemalasan dalam bekerja adalah sifat yang buruk, sedangkan nilai terendah yaitu rata-rata 5,20 dengan kategori sangat baik yakni bekerja dengan baik sehingga bermanfaat bagi orang lain dan diri sendiri. Untuk nilai rata-rata dari dimensi berusaha adalah 5,32 dengan

kategori sangat baik, berarti responden telah memberikan penilaian yang sangat baik terhadap dimensi berusaha.

b. Persaingan

Persepsi responden tentang dimensi persaingan, akan dijelaskan pada Tabel 4.25

Tabel 4.25

Hasil Analisis Deskriptif Dimensi Persaingan

No.	Karakteristik	Rata-rata	Kategori
7.	Bagi saya, keadilan di tempat kerja merupakan kondisi penting bagi kesejahteraan karyawan	5,40	Sangat Baik
8.	Bagi saya, kenyamanan di tempat kerja merupakan kondisi penting bagi kesejahteraan karyawan	5,40	Sangat Baik
9.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga	5,25	Sangat Baik
10.	Bagi saya, bekerja bukan merupakan tujuan, tetapi bekerja merupakan sarana untuk pengembangan pribadi	5,30	Sangat Baik
11.	Bagi saya, bekerja bukan merupakan tujuan, tetapi bekerja merupakan sarana untuk pengembangan hubungan sosial	5,05	Baik
12.	Saya merasa hidup tidak berarti tanpa bekerja	4,70	Baik
	Rata-Rata	5,18	Sangat Baik

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.25 dimensi persaingan menunjukkan penilaian tertinggi yaitu rata-rata 4,40 dengan kategori sangat baik yakni keadilan dan kenyamanan di tempat kerja merupakan kondisi penting bagi kesejahteraan karyawan, sedangkan nilai terendah yaitu rata-rata 4,70 dengan kategori baik yakni hidup tidak berarti tanpa bekerja. Untuk nilai rata-rata dari dimensi persaingan adalah 5,18 dengan

kategori sangat baik, berarti responden telah memberikan penilaian yang baik terhadap dimensi persaingan.

c. Dimensi Keterbukaan

Persepsi responden tentang kebutuhan afiliasi, akan dijelaskan pada Tabel 4.26

Tabel 4.26

Hasil Analisis Deskriptif Dimensi Keterbukaan

No.	Dimensi Keterbukaan	Rata-rata	Kategori
13.	Bagi saya, hubungan manusia dalam organisasi harus mendapatkan perhatian yang besar	5,20	Sangat Baik
14.	Saya mengedepankan kreatifitas kerja yang merupakan sumber kebahagiaan	5,15	Baik
15.	Saya mengedepankan kreatifitas kerja yang merupakan sumber keberhasilan	5,15	Baik
16.	Bagi saya, siapa saja yang bekerja akan lebih dapat mencapai kemajuan dalam kehidupan	4,95	Baik
17.	Saya adalah orang yang dapat memenuhi target di dalam pekerjaannya	5,20	Sangat Baik
	Rata-Rata	5,13	Baik

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.26 karakteristik dimensi keterbukaan menunjukkan penilaian tertinggi yaitu rata-rata 5,20 dengan kategori sangat baik yakni hubungan manusia dalam organisasi harus mendapatkan perhatian yang besardan orang yang dapat memenuhi target di dalam pekerjaannya, sedangkan nilai terendah yaitu rata-rata 4,95 dengan kategori baik yakni siapa saja yang bekerja akan lebih dapat mencapai kemajuan dalam kehidupan. Untuk nilai rata-rata dari dimensi

keterbukaan adalah 5,13 dengan kategori baik, berarti responden telah memberikan penilaian yang baik terhadap dimensi keterbukaan.

d. Dimensi Moralitas

Persepsi responden tentang dimensi moralitas, akan dijelaskan pada Tabel 4.27

Tabel 4.27

Hasil Analisis Deskriptif Dimensi Moralitas

No.	Dimensi Keterbukaan	Rata-rata	Kategori
18.	Saya berpendapat bahwa lebih banyak waktu luang (untuk santai-santai) adalah tidak baik	5,23	Sangat Baik
19.	Bagi saya, bekerja memungkinkan seseorang mengendalikan keadaan hidup	5,20	Sangat Baik
20.	Saya harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya	5,35	Sangat Baik
21.	Bagi saya, nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya daripada hasil kerjanya	4,70	Baik
	Rata-Rata	5,12	Baik

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.27 karakteristik dimensi moralitas menunjukkan penilaian tertinggi yaitu rata-rata 5,35 dengan kategori sangat baik yakni harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya, sedangkan nilai terendah yaitu rata-rata 4,70 dengan kategori baik yakni nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya daripada hasil kerjanya. Untuk nilai rata-rata dari dimensi moralitas adalah 5,12 dengan kategori baik, berarti responden telah memberikan penilaian yang baik terhadap dimensi moralitas.

c. Variabel Dependen

1. Variabel Komitmen Organisasi

a. Komitmen Afektif

Persepsi responden tentang komitmen afektif, akan dijelaskan pada

Tabel 4.28

Tabel 4.28

Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Afektif

No.	Komitmen Afektif	Rata-rata	Kategori
1	Saya mendapatkan kesesuaian antara harapan-harapan yang ingin dicapai dengan kenyataan yang diperoleh di dalam organisasi	4,95	Baik
2	Saya terlibat dalam proses kerja sesuai kemampuan dan bidang pekerjaan.	5,10	Baik
3	Saya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan.	5,20	Sangat Baik
4	Saya mempunyai sikap positif terhadap relasi.	5,20	Sangat Baik
5	Saya mempunyai sikap positif terhadap perusahaan.	5,20	Sangat Baik
6	Saya mempunyai sikap positif terhadap pengembangan karier.	5,20	Sangat Baik
7	Saya mempunyai sikap positif terhadap keamanan dalam bekerja	5,20	Sangat Baik
	Rata-Rata	5,15	Baik

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.28 dimensi komitmen afektif menunjukkan penilaian tertinggi yaitu rata-rata 5,20 dengan kategori sangat baik yakni sikap positif terhadap pekerjaan, relasi, perusahaan, supervise promosi pengembangan karier dan keamanan kerja, sedangkan nilai terendah yaitu rata-rata 4,95 dengan kategori baik yakni kesesuaian antara harapan-harapan yang ingin dicapai dengan kenyataan yang

diperoleh di dalam organisasi. Untuk nilai rata-rata dari dimensi komitmen afektif adalah 5,15 dengan kategori baik, berarti responden telah memberikan penilaian yang baik terhadap dimensi komitmen afektif.

b. Komitmen Berkelanjutan

Persepsi responden tentang komitmen berkelanjutan, akan dijelaskan pada Tabel 4.29

Tabel 4.29

Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Berkelanjutan

No.	Komitmen Berkelanjutan	Rata-rata	Kategori
8	Saya mempertimbangkan untung rugi bila meninggalkan tempat kerja dan akan kehilangan sumber-sumber berharga	4,40	Baik
9	Saya belum mempunyai alternatif pengganti pekerjaan dan organisasi lain yang lebih sesuai keinginan, sehingga tidak bermaksud untuk meninggalkan tempat kerja.	4.40	Baik
	Rata-Rata	4,40	Baik

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 3, hal. 101)

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.29 karakteristik komitmen berkelanjutan menunjukkan penilaian yang sama yaitu rata-rata 4,40 dengan kategori baik yakni mempertimbangkan untung rugi bila meninggalkan tempat kerja dan akan kehilangan sumber-sumber berharga dan belum mempunyai alternatif pengganti pekerjaan dan organisasi lain yang lebih sesuai keinginan, sehingga tidak bermaksud untuk meninggalkan tempat kerja. Untuk nilai rata-rata dari komitmen

berkelanjutan adalah 4,40 dengan kategori baik, berarti responden telah memberikan penilaian yang baik terhadap komitmen berkelanjutan.

c. Komitmen Normatif

Persepsi responden tentang komitmen normatif, akan dijelaskan pada Tabel 4.30

Tabel 4.30

Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Normatif

No.	Karakteristik	Rata-rata	Kategori
10	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja pada saat bekerja	5,15	Baik
11	Saya mendapatkan dukungan dari atasan pada saat bekerja	5,00	Baik
12	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapan	4,73	Baik
	Rata-Rata	4,96	Baik

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.30 karakteristik komitmen normatif menunjukkan penilaian tertinggi yaitu rata-rata 5,15 dengan kategori baik yakni mendapatkan dukungan dari rekan kerja pada saat bekerja, sedangkan nilai terendah yaitu rata-rata 4,73 dengan kategori baik yaitu mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapan. Untuk nilai rata-rata dari komitmen normatif adalah 4,96 dengan kategori baik, berarti responden telah memberikan penilaian yang baik terhadap komitmen normatif.

4. Deskripsi Variabel

Persepsi responden tentang deskripsi variabel penelitian, akan dijelaskan pada Tabel 4.31

Tabel 4.31

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

No.	Variabel	Rata-rata	Kategori
1.	Kecerdasan Spiritual	4,93	Baik
2.	Religiusitas	5,27	Sangat Baik
3.	Etika Kerja Islam	5,20	Sangat Baik
4	Komitmen Organisasi	4,98	Baik
	Rata-Rata	5,09	Baik

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.31 karakteristik variabel menunjukkan penilaian tertinggi yaitu rata-rata 5,27 dengan kategori sangat baik yakni variabel religiusitas, sedangkan nilai terendah yaitu rata-rata 4,93 dengan kategori baik yakni variabel kecerdasan spiritual. Untuk nilai rata-rata dari variabel penelitian adalah 5,09 dengan kategori baik, berarti responden telah memberikan penilaian yang baik terhadap variabel penelitian.

4.5 Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis dua jalur. Menurut (Sunnyoto, 2012) model analisis dua jalur melibatkan dua variabel terikat. Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variable bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung Retherford dalam (Sunnyoto, 2012). Hasil pengujian masing-masing model persamaan regresi adalah:

4.5.1 Analisis Regresi Model Persamaan 1

Analisis regresi model persamaan 1 digunakan untuk membuktikan pengaruh kecerdasan spiritual, religiusitas, dan etika kerja islam terhadap komitmen organisasi. Tabel hasil pengujian analisis regresi berganda, perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.00 :

Tabel 4.32
Estimasi Regresi Linear Berganda Model 1

Var. Independen	Koef. Regresi	t statistik	Signifikansi
Konstanta	0,786		
Kecerdasan Spiritual (X1)	0,241	2,219	0,033
Religiusitas (X2)	0,234	2,139	0,039
Etika Kerja Islam (Z)	0,341	2,583	0,014
R Square	0,692		
F statistic	26,924		0,000

Dependent Variabel : Komitmen Organisasi (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.34 dapat diketahui perumusan dari regresi linier berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e$$

$$Y = 0,786 + 0,241X_1 + 0,234X_2 + 0,341Z$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan :

1. **Konstanta (a)**

Konstanta adalah sebesar 0,786. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel independen sama dengan 0 maka besarnya komitmen organisasi sebesar 0,786.

2. Kecerdasan Spiritual (X_1)

Koefisien regresi untuk Kecerdasan Spiritual (X_1) adalah sebesar 0,241. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel kecerdasan spiritual meningkat satu satuan maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,241 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

3. Religiusitas (X_2)

Koefisien regresi untuk variabel religiusitas adalah sebesar 0,234. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel religiusitas meningkat satu satuan maka besarnya komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,234 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

4. Etika Kerja Islam (Z)

Koefisien regresi untuk variabel etika kerja Islam adalah sebesar 0,341. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel etika kerja Islam meningkat satu satuan maka besarnya komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,341 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

4.5.1.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial, variabel independen (kecerdasan spiritual dan religiusitas) terhadap variabel dependen (etika kerja Islam). Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.32

1. Pengujian hipotesis Pertama

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.32. Hasil Uji t adalah :

a. Menentukan hipotesis *null* dan hipotesis *alternative*

H_0 = kecerdasan spiritual tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

H_1 = kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

b. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 %.

c. Berdasarkan pengujian pada Tabel 4.32 dapat disimpulkan bahwa :

Hasil penelitian dari Uji t secara parsial atau individu bahwa variabel kecerdasan spiritual (X_1) memperoleh nilai Sig t $0,033 < 0,05$ dari nilai alfa (α), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama diterima.

2. Pengujian hipotesis Kedua

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.32. Hasil Uji t adalah :

a. Menentukan hipotesis *null* dan hipotesis *alternative*

H_0 = religiusitas tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

H_1 = religiusitas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

b. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 %.

c. Berdasarkan pengujian pada Tabel 4.32 dapat disimpulkan bahwa :

Hasil penelitian dari Uji t secara parsial atau individu bahwa variabel religiusitas (X_2) memperoleh nilai Sig t $0,039 < 0,05$ dari nilai alfa (α), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis kedua diterima.

3. Pengujian hipotesis Kelima

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.32. Hasil Uji t adalah :

a. Menentukan hipotesis *null* dan hipotesis *alternative*

H_0 = etika kerja Islam tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

H_1 = etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

b. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 %.

c. Berdasarkan pengujian pada Tabel 4.32 dapat disimpulkan bahwa :

Hasil penelitian dari Uji t secara parsial atau individu bahwa variabel etika kerja Islam (Z) memperoleh nilai Sig t $0,014 < 0,05$ dari nilai alfa (α), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis kelima diterima.

4.5.1.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil pengujian uji F adalah sebagai berikut.

Tabel 4.33

Hasil Uji F Model 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,323	3	1,441	26,924	,000 ^b
	Residual	1,927	36	,054		
	Total	6,250	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Sumber : Data Diolah, 2018

Hasil pengujian uji F adalah :

a. Menentukan hipotesis *null* dan hipotesis *alternative*

H_0 = kecerdasan spiritual , religiusitas dan etika kerja Islam tidak berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi

H_1 = kecerdasan spiritual, religiusitas dan etika kerja Islam berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi

b. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 %.

c. Berdasarkan pengujian pada Tabel 4.33 didapat nilai $Sig.F_{hit} < 0,05 = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

d. Kesimpulan

Kecerdasan spiritual, religiusitas dan etika kerja Islam berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.5.1.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinan (R^2) pada intinya digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen

(komitmen organisasi) .Semakin besar nilai koefisien maka semakin besar kemampuan variabel independen (kecerdasan spiritual, religiusitas) dalam menjelaskan variabel dependen(komitmen organisasi).Sebaliknya, semakin kecil nilai koefisien maka semakin kecil pula kemampuan variabel independen (kecerdasan spiritual, religiusitas) dalam menjelaskan variabel dependen (komitmen organisasi). Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.Hasil analisis uji determinasi dihasilkan nilai *R square* sebesar 0,692. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa besarnya kemampuan model dalam hal ini variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 69,2%. Sedangkan sisanya 30,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

4.5.2 Analisis Regresi Model Persamaan 2

Analisis regresi model persamaan 2 digunakan untuk membuktikan pengaruh kecerdasan spiritual, religiusitas terhadap etika kerja Islam. Tabel hasil pengujian analisis regresi berganda, perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.00 :

Tabel 4.34
Estimasi Regresi Linear Berganda Model 1

Var. Independen	Koef. Regresi	t statistik	Signifikansi
Konstanta	1,116		
Kecerdasan Spiritual (X1)	0,514	4,848	0,000
Religiusitas (X2)	0,294	2,313	0,026

R Square	0,613		
F statistic	26,317		0,000

Dependent Variabel : Etika Kerja Islam (Z)

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.34 dapat diketahui perumusan dari regresi linier berganda

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Z = 1,116 + 0,514X_1 + 0,294X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan :

1. Konstanta (a)

Konstanta adalah sebesar 1,116. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel independen sama dengan 0 maka besarnya etika kerja islam sebesar 1,116.

2. Kecerdasan Spiritual (X_1)

Koefisien regresi untuk variabel kecerdasan spiritual (X_1) adalah sebesar 0,514. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel kecerdasan spiritual meningkat satu satuan maka besarnya etika kerja islam akan meningkat sebesar 0,514 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

3. Religiusitas (X_2)

Koefisien regresi untuk variabel religiusitas adalah sebesar 0,294. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel religiusitas meningkat satu satuan maka besarnya etika kerja islam akan meningkat

sebesar 0,294 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

4.5.2.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial, variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.34

1. Pengujian hipotesis ketiga

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.34. Hasil Uji t adalah :

a. Menentukan hipotesis *null* dan hipotesis *alternative*

H_0 = Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh positif terhadap Etika Kerja Islam

H_1 = Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif Etika Kerja Islam

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 %.

b. Berdasarkan pengujian pada Tabel 4.34 dapat disimpulkan bahwa :

Hasil penelitian dari Uji t secara parsial atau individu bahwa variabel kecerdasan spiritual (X_1) memperoleh nilai Sig t $0,000 < 0,05$ dari nilai alfa (α), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etika Kerja Islam

. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis ketiga diterima.

2. Pengujian hipotesis Keempat

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.34. Hasil Uji t adalah :

a. Menentukan hipotesis *null* dan hipotesis *alternative*

H_0 = religiusitas tidak berpengaruh positif terhadap etika kerja islam

H_1 = religiusitas berpengaruh positif terhadap etika kerja islam

- b. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 %.
- c. Berdasarkan pengujian pada Tabel 4.34 dapat disimpulkan bahwa :
Hasil penelitian dari Uji t secara parsial atau individu bahwa variabel religiusitas (X_2) memperoleh nilai Sig t $0,026 < 0,05$ dari nilai alfa (α), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja islam. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis ke empat diterima.

4.5.2.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut.

Tabel 4.35

Hasil Uji F Model 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,861	2	2,430	29,317	,000 ^b
	Residual	3,067	37	,083		
	Total	7,928	39			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Diolah, 2018

Hasil uji F adalah :

- a. Menentukan hipotesis *null* dan hipotesis *alternative*

H_0 = kecerdasan spiritual dan religiusitas tidak berpengaruh secara simultan terhadap etika kerja islam

H_1 = kecerdasan spiritual dan religiusitas berpengaruh secara simultan terhadap etika kerja islam

- b. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 %.
- c. Berdasarkan pengujian pada Tabel 4.35 didapat nilai $\text{Sig.}F_{\text{hit}} < 0,05 = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- d. Kesimpulan

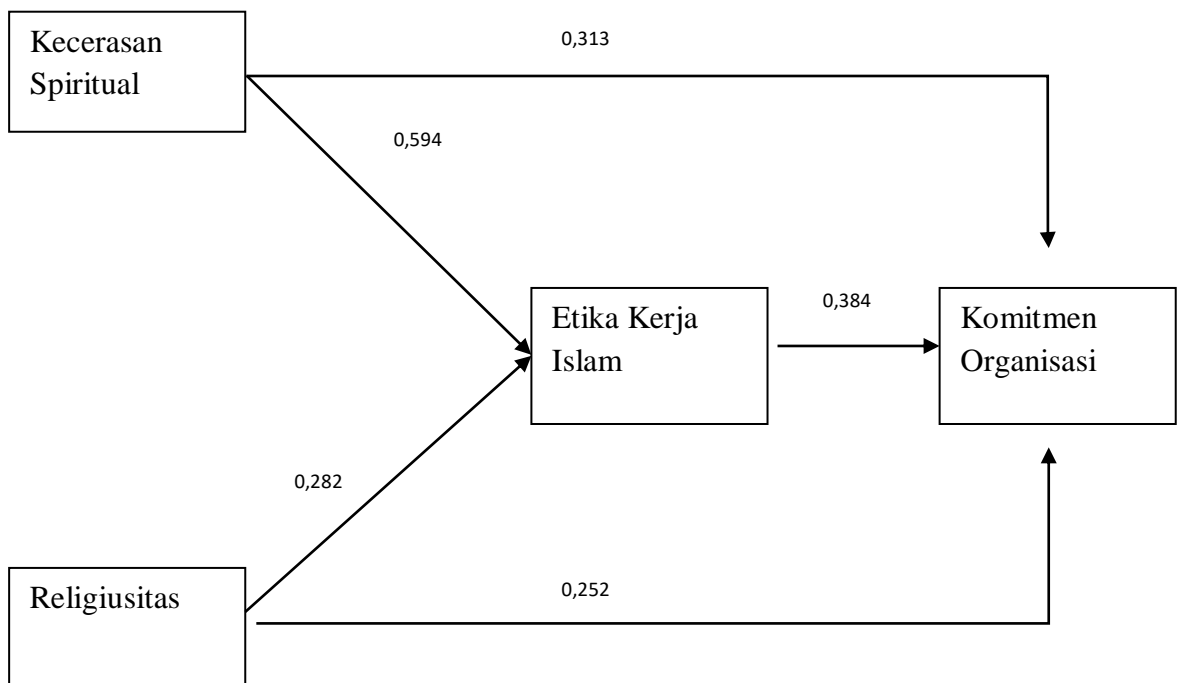
Kecerdasan spiritual dan religiusitas berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap etika kerja islam

4.5.2.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinan (R^2) pada intinya digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (etika kerja islam). Semakin besar nilai koefisien maka semakin besar kemampuan variabel independen (kecerdasan spiritual dan religiusitas) dalam menjelaskan variabel dependen (etika kerja islam) .Sebaliknya, semakin kecil nilai koefisien maka semakin kecil pula kemampuan variabel independen (kecerdasan spiritual dan religiusitas) dalam menjelaskan variabel dependen (etika kerja islam) . Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.Hasil analisis uji determinasi dihasilkan nilai *R square* sebesar 0,613. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa besarnya kemampuan model dalam hal ini variabel independen (kecerdasan spiritual dan religiusitas) dalam menjelaskan variabel dependen (etika kerja islam) adalah sebesar 61,3%. Sedangkan sisanya 38,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

4.6 Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak langsung dan Pengaruh Total

Untuk membuktikan hipotesis keenam dan ketujuh, dapat diketahui dengan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel secara langsung (*Direct Effect*) maupun tidak langsung (*Indirect Effect*) serta *effect* total (*Total Effect*) (Sunnyoto, 2012). Hasil pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total adalah sebagai berikut :



Gambar 4.3
Rekapitulasi Hasil Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, Pengaruh Total

Berdasarkan Gambar 4.3 menunjukkan bahwa pengaruh total keseluruhan variabel adalah sebagai berikut :

- Pengaruh langsung kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi : 0,313
- Pengaruh langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi: 0,252

- Pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi melalui etika kerja Islam: $0,594 \times 0,384 = 0,228$
- Pengaruh tidak langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui etika kerja Islam: $0,282 \times 0,384 = 0,097$

Berdasarkan hasil analisis data di atas, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi melalui etika kerja Islam lebih rendah daripada pengaruh secara langsung kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi ($0,228 < 0,313$) sehingga hipotesis keenam tidak diterima.

Berdasarkan hasil analisis data di atas, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara tidak langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui etika kerja Islam lebih rendah daripada pengaruh secara langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi kerja ($0,097 < 0,978$) sehingga hipotesis ketujuh tidak diterima.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi kecerdasan spiritual akan meningkatkan komitmen organisasi

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh melalui penciptaan kemungkinan untuk menerapkan nilai-nilai positif. Ciri utama dari kecerdasan spiritual ini ditunjukkan dengan kesadaran seseorang untuk menggunakan pengalamannya

sebagai bentuk penerapan nilai dan makna. Komponen kecerdasan spiritual meliputi mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi diri, spiritual non dogmatis. Kecerdasan spiritual membuat manusia untuk berpikir lebih baik, memiliki wawasan jauh, dan mengubah aturan, yang membuat orang dapat bekerja dengan lebih baik (Putri, 2009).

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan jiwa yang dimiliki seseorang untuk membangun dirinya secara utuh melalui berbagai kegiatan positif sehingga mampu menyelesaikan berbagai persoalan dengan melihat makna yang terkandung didalamnya. Menurut Rego dan Pina e Cunha (2008) individu yang sangat spiritual yang lebih bertanggung jawab dan setia kepada organisasi mereka. Karyawan yang memiliki praktik yang baik dengan kecerdasan spiritual di tempat kerja, mereka lebih loyal kepada organisasi mereka dan menyelesaikan tugas mereka dengan tanggung jawab yang lebih baik.

Hasil ini sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti Anwar dan Osman-gani, (2015), Awais et al., (2015), Kalantarkousheh, et.al (2014) dan Rego dan Cunha (2008) yang membuktikan bahwa kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi saling berpengaruh positif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Anwar dan Osman-gani, (2015), Awais et al., (2015), Kalantarkousheh, et.al (2014) dan Rego dan Cunha (2008) adalah perbedaan metode yang digunakan dan obyek penelitian.

4.7.2 Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi religiusitas akan meningkatkan komitmen organisasi

Komitmen organisasi, yaitu keterikatan emosional, pengidentifikasian, dan keterlibatan karyawan terhadap satu perusahaan dimana karyawan tersebut juga memutuskan untuk terus bertahan, serta mendukung visi, misi dan nilai-nilai perusahaan tersebut. Komitmen organisasi dalam diri setiap individu berbeda-beda, salah satu yang mempengaruhi diri individu untuk berkomitmen pada satu organisasi adalah orientasi religius yang terdapat dalam diri individu. Sebagian individu menganggap agama sebagai motif utama dalam semua aspek kehidupannya, sebagian lagi menggunakan agama sebagai alat untuk memenuhi kebutuhannya, dan sebagian lainnya memilih untuk tidak terlibat dengan agama (Putri, 2009)

Komitmen organisasi dapat meningkat apabila pegawai tergolong kepada orientasi religius intrinsik. Sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa setiap manusia memiliki berbagai macam kebutuhan hidup. Karena itu setiap individu dituntut untuk berusaha atau bekerja mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk individu dengan orientasi religius intrinsik yang lebih dominan, mereka memiliki pandangan bahwa bekerja merupakan ibadah, untuk mendapatkan ridho Ilahi. Sedangkan individu dengan orientasi religius ekstrinsik cenderung memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi, namun dalam usahanya memenuhi kebutuhan dengan bekerja sungguh-sungguh orientasi religius individu dapat beralih menjadi intrinsik karena sesungguhnya bekerja merupakan salah satu perintah agama (Putri, 2009). Gyekye dan Haybatollahi (2012) menunjukkan bahwa keberagaman seseorang mempengaruhi loyalitasnya, yang merupakan elemen dari sikap dan perilaku komitmen organisasi. Seseorang

akan menunjukkan tingkah laku positif dan bukan perilaku yang bertentangan dengan yang dianutnya, yang kemudian menumbuhkan sikap komitmen anggota terhadap organisasi.

Hasil ini sesuai penelitian Ghozali, (2002) dan Lajim et al., (2015) membuktikan bahwa religiusitas mampu berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. . Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Ghozali, (2002) dan Lajim et al., (2015) adalah perbedaan metode yang digunakan dan obyek penelitian.

4.7.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Etika Kerja Islam

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kecerdasan spiritual akan meningkatkan etika kerja Islam

Terminology kecerdasan spiritual dipergunakan untuk mendeskripsikan dimensi lain dari kecerdasan manusia, meskipun hakekatnya kecerdasan spiritual tidak terpisahkan dari kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ). Kecerdasan spiritual (SQ), merupakan temuan terkini secara ilmiah yang ditemukan oleh Danah Zohar dan Ian Marshall pada pertengahan tahun 2000. Zohar dan Marshall (2007) menegaskan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) adalah landasan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. SQ merupakan kecerdasan tertinggi manusia.

Zohar dan Marshall (2007) menjelaskan bahwa spiritualitas tidak harus dikaitkan dengan kedekatan seseorang dengan aspek ketuhanan, sebab seorang humanis atau atheis pun dapat memiliki spiritualitas tinggi. Kecerdasan spiritual lebih berkaitan dengan pencerahan jiwa. Orang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi mampu memaknai hidup dengan makna positif pada setiap peristiwa,

masalah, bahkan penderitaan yang didalamnya. Dengan memberi makna yang positif akan mampu membangkitkan jiwa dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif. Karyawan dapat menggunakan kecerdasan intelektual yang menonjolkan kemampuan logika berpikir untuk menemukan fakta obyektif, akurat, dan untuk memprediksi resiko, melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada.

Sikap yang ada pada diri seseorang akan menjadi variasi pada tingkah laku orang tersebut. Etika yang baik adalah ketika orang memiliki prinsip yang kuat pada kecerdasan spiritualnya. Dengan mengekspresikan seluruh potensi yang dimiliki oleh seorang auditor, maka akan dapat menunjukkan etika kerja yang optimal. Hal tersebut akan dapat muncul apabila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakan diperoleh melalui kecerdasan spiritual, sehingga kecerdasan spiritual dibutuhkan dalam menghasilkan etika kerja Islam yang baik

Hasil ini sesuai penelitian sebelumnya seperti Fallah et al., (2015), Mooghali & Marvesti (2015) dan Koushazade dan Dehvani, (2015) yang membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap etika kerja Islam. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Fallah et al., (2015), Mooghali & Marvesti (2015) dan Koushazade dan Dehvani, (2015) adalah perbedaan metode yang digunakan dan obyek penelitian.

4.7.4 Pengaruh Religiusitas Terhadap Etika Kerja Islam

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap etika kerja Islam. Semakin tinggi religiusitas akan meningkatkan etika kerja Islam

Setiap manusia memiliki naluri religiusitas, yaitu naluri untuk berkepercayaan. Naluri itu muncul bersamaan dengan hasrat memperoleh kejelasan tentang hidup dan alam raya yang menjadi lingkungan hidup sendiri. Keberagamaan atau religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tapi juga ketika melakukan aktifitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya yang berkaitan dengan aktivitas yang tampak dan dapat dilihat mata, tapi juga aktivitas yang tak tampak dan terjadi dalam hati seseorang. Karena itu, keberagaman seseorang akan meliputi berbagai macam sisi atau dimensi. Dengan demikian, agama adalah sebuah sistem yang berdimensi banyak (Fauzan dan Tyasari, 2015).

Fauzan dan Tyasari (2015) menyatakan bahwa tujuan utama organisasi menurut Islam adalah “menyebarkan rahmat pada semua makhluk.” Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu pada hakekatnya bersifat transendental karena tujuan itu tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi juga pada kehidupan setelah dunia ini. Walaupun tujuan itu masih terlalu abstrak, namun dapat diterjemahkan dalam tujuan-tujuan yang lebih praktis (operatif), sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan utama maupun tujuan operatif selalu di jalan yang benar. Diungkapkan juga oleh Fauzan dan Tyasari (2015), bahwa etika itu

terekspresikan dalam bentuk *syariah*, yang terdiri dari *Al Qur'an*, *Sunnah Hadist*, *Ijma*, dan *Qiyas*.

Hasil ini sesuai penelitian sebelumnya seperti Wisker dan Rosinaite (2016), Mooghali & Marvesti (2015) yang membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap etika kerja Islam. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Wisker dan Rosinaite (2016), Mooghali & Marvesti (2015) adalah perbedaan metode yang digunakan dan obyek penelitian.

4.7.5 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi etika kerja Islamakan meningkatkan komitmen organisasi

Etika kerja Islam meliputi orientasi yang mempengaruhi seorang muslim melakukan pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya. Hal yang diharapkan pada seorang muslim adalah mereka bekerja dengan tujuan mengharapkan ridha Allah, *reward* yang diharapkan bukan hanya berupa materi di dunia akan tetapi juga pahala yang dijanjikan Allah, sehingga pahala tersebut menjadi motivasi intrinsik dalam diri muslim untuk melakukan pekerjaan. Peran etika kerja Islami patut mendapatkan perhatian khusus karena memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, komitmen dalam berorganisasi. Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya. Karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki

keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, di samping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasi (Sirajuddin & Muhakko, 2016)

Seseorang yang sangat mendukung etika kerja Islam akan memiliki komitmen terhadap profesinya. Etika kerja Islam yang mengajarkan bahwa kerja adalah sebuah kebajikan, membuat diri seseorang menjadi pribadi yang bertanggung jawab atas profesinya dan melakukan pekerjaannya dengan disertai sikap kejujuran dan keikhlasan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya akan mendorong seseorang itu untuk memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap organisasi tempat dia bekerja (Sirajuddin & Muhakko, 2016).

Hasil ini sesuai penelitian sebelumnya seperti (Abdi et al., 2014; Adab & Rokhman, 2013; Aji, 2010; Jaiswal et al., 2016; M.K. Alhyasat, 2012; Novianti & Gunawan, 2010; Rokhman et al., 2011; Sahrei et al., 2016; Yousef, 2001) yang menemukan hasil etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan metode yang digunakan dan obyek penelitian.

4.7.6 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi melalui etika kerja islam sebagai variabel mediasi tidak signifikan. Hal ini dikarenakan besarnya pengaruh langsung yaitu 0,313, sedangkan pengaruh tidak langsung nilainya 0,228.

Kecerdasan spiritual merupakan nilai moral dan kemampuan untuk menyesuaikan aturan beserta pemahaman dan rasa cinta, serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, serta memungkinkan kita untuk menentukan mana yang baik dan mana yang jahat dan mampu untuk mengangkat diri kita dari kerendahan (Zohar dan Marshall 2011:16). Maka dari itu, kecerdasan spiritual di dalam organisasi tidak hanya menjadi alat kebangkitan organisasi ke arah yang lebih baik serta untuk meningkatkan nilai, moral, etika kerja karyawan dan produktivitas organisasi.

Zohar dan Marshall (2000:56) dalam penelitian mereka membuktikan bahwa orang yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi, mereka cenderung menunjukkan intelektual dan perilaku yang benar sementara orang-orang yang memiliki kecerdasan spiritual yang rendah, mereka menunjukkan perilaku bermasalah. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi juga akan rendah.

Etika Kerja Islam merupakan dedikasi seseorang untuk bekerja merupakan hal kebajikan. Sehingga harus ada upaya dalam diri setiap orang untuk memiliki

pandangan bahwa bekerja merupakan suatu bentuk kewajiban, sehingga setiap orang harus mampu bekerja sama dan mengatasi rintangan dan menghindari kesalahan secara bersama sama (Yousef, 2001:153). Etika yang baik adalah ketika orang memiliki prinsip yang kuat pada kecerdasan spiritual nya, namun ketika spiritualitas seseorang rendah, akan menyebabkan penurunan nilai etika dan apabila seorang karyawan tidak memiliki pandangan bahwa bekerja merupakan hal kebajikan dan bekerja merupakan ibadah akan membuat seseorang menjadi tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga rendah nya komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Mohammadi dan Boroomand (2014), Achim, Ma'mor, & Rashid, (2015) yang membuktikan bahwa kecerdasan spiritual dan etika kerja islam tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini dengan Mohammadi dan Boroomand (2014), Achim, Ma'mor, & Rashid, (2015) adalah perbedaan metode yang digunakan dan obyek penelitian.

4.7.7 Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui etika kerja islam sebagai variabel mediasi tidak signifikan. Hal ini dikarenakan besarnya pengaruh langsung yaitu 0,252 sedangkan pengaruh tidak langsung nilainya 0,097.

Religiusitas menurut Suhardiyanto (2001) adalah hubungan pribadi dengan pribadi ilahi Yang Maha Kuasa (Tuhan) yang berkonsekuensi hasrat untuk

berkenan kepada pribadi yang ilahi itu dengan melaksanakan kewajibannya dan menjauhi yang tidak dikehendaknya (larangannya). Agama sebagai sistem keyakinan menyediakan konsep tentang hakikat dan makna hidup itu, tetapi ia tidak terdapat pada segi-segi formalitas atau bentuk lahiriah keagamaan. Ia berada dibaliknya. Karena itu formalitas harus “ditembus” batas-batas lahiriah harus “diseberangi”. Kemampuan melampaui segi-segi itu (niscaya) akan berdampak pada tumbuhnya sikap-sikap religius individu maupun masyarakat yang lebih sejalan dengan makna dan maksud hakiki ajaran agama.

Gyekye dan Haybatollahi (2012) mengatakan bahwa keberagaman seseorang mempengaruhi loyalitasnya yang merupakan elemen dari sikap dan perilaku komitmen organisasi. Seseorang akan menunjukkan tingkah laku positif dan bukan perilaku yang bertentangan dengan yang dianutnya, yang kemudian menumbuhkan sikap komitmen anggota terhadap organisasi dan sebaliknya apabila nilai religiusitas seseorang itu rendah akan menunjukkan tingkah laku yang negatif dan perilaku yang bertentangan sehingga dapat menimbulkan dampak negatif bagi individu maupun organisasi.

Etika kerja Islam meliputi orientasi yang mempengaruhi seorang muslim melakukan pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya. Hal yang diharapkan pada seorang muslim adalah mereka bekerja dengan tujuan mengharapkan ridha Allah, reward yang diharapkan bukan hanya berupa materi di dunia akan tetapi juga pahala yang dijanjikan Allah, sehingga pahala tersebut menjadi motivasi intrinsik dalam diri muslim untuk melakukan pekerjaan. Ward et al., (1993) dalam Ludigdo dan Machfoedz (1999) bahwa etika sebenarnya meliputi suatu proses

penentuan yang kompleks tentang apa yang harus dilakukan seseorang dalam situasi tertentu. Pekerja dengan etika kerja tinggi akan termotivasi bekerja secara maksimal dalam kondisi apapun. Dengan demikian mereka akan lebih terlibat dengan pekerjaannya daripada orang-orang dengan tingkat etika kerja yang lebih rendah cenderung akan mengabaikan pekerjaannya dan selalu terpaksa dalam mengerjakan tanggung jawabnya sehingga dapat berdampak pada rendahnya loyalitas terhadap organisasi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Wening N. & A. Choerudin. (2015), Achim, Ma'mor, & Rashid, (2015) yang membuktikan bahwa religiusitas dan etika kerja Islam tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini dengan Wening N. & A. Choerudin. (2015), Achim, Ma'mor, & Rashid, (2015) adalah perbedaan metode yang digunakan dan obyek penelitian.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil analisis, kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap etika kerja Islam.
4. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
5. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.
6. Berdasarkan hasil analisis data di atas, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi melalui etika kerja Islam lebih rendah daripada pengaruh secara langsung kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi ($0,227 < 0,313$) sehingga hipotesis keenam tidak diterima.

7. Berdasarkan hasil analisis data di atas, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara tidak langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui etika kerja Islam lebih rendah daripada pengaruh secara langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi ($0,097 < 0,978$) sehingga hipotesis ketujuh tidak diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi pengembangan komitmen organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan kecerdasan spiritual merupakan variable dengan penilaian terendah dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka Universitas Islam Indonesia harus meningkatkan kemampuan karyawan dalam hal kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif), tingkat kesadaran tinggi, kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpandangan holistik), dan kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa atau bagaimana jika " untuk mencari jawaban mendasar, pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab.
2. Hasil analisis deskriptif menunjukkan religiusitas merupakan variabel dengan penilaian tertinggi dalam mempengaruhi komitmen organisasi.

Berdasarkan hal tersebut maka Universitas Islam Indonesia harus mempertahankan religiusitas karyawan dengan cara peningkatan keyakinan, praktek agama, pengalaman keagamaan, pengetahuan agama dan pengalaman konsekuensi.

3. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa etika kerja islam mendapatkan penilaian yang sangat baik dari karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia dengan nilai rata rata 5,20. Hal ini tentunya harus dipertahankan oleh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia agar dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi dengan cara mempertahankan indikator indikator etika kerja islam yaitu berusaha, persaingan, keterbukaan, dan moralitas.
4. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa komitmen karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia terhadap organisasi menunjukkan nilai yang cukup baik dengan nilai rata rata 4,98. Hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan oleh organisasi agar karyawan nya dapat berkomitmen terhadap organisasi dengan cara meningkatkan indikator indikator komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, A. S., Rehman, K. ur, & Bibi, A. (2011). Islamic work ethics. *Hamdard Islamicus*, 12(1), 312–322. <https://doi.org/10.1108/00483481011075611>
- Abdi, M. F., Fatimah, S., Wira, D., & Radzi, N. Z. (2014). The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment. In *Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference* (pp. 1–12).
- Adab, F., & Rokhman, W. (2013). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen organisasi, Retensi Karyawan, dan Produktivitas. *Equilibrium*, 3(1), 48–61.
- Agustian, A. G. (2007). *Rahasia sukses membangun kecerdasan emosi dan spiritual: the ESQ way 165*. Jakarta: AGAR.
- Agustian, A. G. A. (2001). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual, ESQ Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: AGAR.
- Aji, G. (2010). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap Internal Auditor Bank di Jawa Tengah). *Economia. Seria Management*, 2(2), 93–108.
- Ali, A. J. (1998). Scaling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575–583.
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Ancok, D., & Suroso. (2011). *Psikologi Islami: Solusi Islam atas Problem-problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Anwar, A., & Osman-gani, A. M. (2015). The Effects of Spiritual Intelligence and its Dimensions on Organizational Citizenship Behaviour, 8(4), 1162–1178.
- Artana, M. B., Herawati, N. T., Wikrama, A., & Atmadja, T. (2014). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ), Dan Perilaku Belajar Terhadap Pemahaman Akuntansi (

Studi Kasus Pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja dan Mahasiswa S1 Univers. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 1(1).

Awais, M., Malik, M. S., & Qaisar, A. (2015). A Review : The Job Satisfaction Act as Mediator between Spiritual Intelligence and Organizational Commitment. *International REview of Management and Marketing*, 5(4), 203–210.

Chanzanagh, H. E., & Akbarnejad, M. (2011). The meaning and dimensions of Islamic Work Ethic: Initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30(February), 916–924. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.178>

Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2011). *Business research methods* (11th ed.). New York: McGraw-Hill.

Crow, M. S., Lee, C., & Joo, J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(2), 402–423. <https://doi.org/10.1108/13639511211230156>

Fallah, V., Khosroabadi, S., & Usefi, H. (2015). Development of Emotional Quotient and Spiritual Quotient: The Strategy of Ethics Development. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 49, 43–52. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.49.43>

Fauzan, F., & Tyasari, I. (2015). Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8(3), 206–232. <https://doi.org/10.21067/jem.v8i3.787>

Fetzer, J. E. (2003). *Multidimensional Measurement of Religiousness / Spirituality for Use in Research* : Washington.

Ghozali, I. (2002). Pengaruh Religiositas terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas. *Jurnal Bisnis Strategi*, 9(7), 1–13.

Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Gyekye, S., & Haybatollahi, M. (2012). Workers ' Religious Affiliations And Organizational Behaviour : An Exploratory Study. *International Journal of Organisational Behaviour*, 17(4), 1–18. Retrieved from

<http://www.mdpi.com/2017-1444/3/3/710/>

<http://www.fecon.uui.ac.id/kuliah-fe-uui/>

- Haroon, M., Zaman, H. M. F., & Rehman, W. (2012). International Journal of. *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3(7), 1–82. <https://doi.org/10.1080/03067310601025189>
- Hazizma, S. (2013). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Karyawan PT Calmic Indonesia Cabang Palembang). *Jurnal Orasi Bisnis*, 11(2), 171–188.
- Huber, S., & Huber, O. W. (2012). The Centrality of Religiosity Scale (CRS). *Religions*, 3(4), 710–724. <https://doi.org/10.3390/rel3030710>
- Jaiswal, N. K., Pathardikar, A. D., & Sahu, S. (2016). Assessing organizational ethics and career satisfaction through career commitment. *South Asian Journal of Global Business Research*, 5(1), 104–124. <https://doi.org/10.1108/SAJGBR-02-2015-0017>
- Kalantarkousheh, S. M., Sharghi, N., Soleimani, M., & Ramezani, S. (2014). The Role of Spiritual Intelligence on Organizational Commitment in Employees of Universities in Tehran Province, Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140(2008), 499–505. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.460>
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499–517.
- Khavali, K. (2000). *The Art Of Happiness (Mencapai Kebahagiaan dalam Setiap Keadaan)*. Jakarta: Mizan Media Utama.
- Kholis, N. (2004). Etika Kerja dalam Perspektif Islam. *Al-Mawarid*, 9(1), 142–157.
- Koushazade, S. A., & Dehvani, M. H. (2015). The Relationship between Spiritual Intelligence, Islamic work ethic and Consumer Ethnocentrism. *Asian Journal of Research in Business Economics and Management*, 5(1), 221–238.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behaviour* (5th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Lajim, S. F., Shamsuddin, N. E., & Bohari, M. M. (2015). Impact Of Religiosity Towards Organizational Commitment : A Case Of Banking Institutions In

- Mukah, Sarawak. In *Proceedings of 22nd ISERD International Conference, Kuala Lumpur, Malaysia, 20th* (pp. 47–50).
- Lugindo Unti & Mas'ud Machfoed, 1999. " Persepsi Akuntan dan Mahasiswa Terhadap Etika Bisnis " *Journal Riset Akuntansi Indonesia* Vol.1 No. 2, 1-19
- M.K. Alhyasat, K. (2012). The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations. *Journal of Islamic Marketing*, 3(2), 139–154. <https://doi.org/10.1108/17590831211232555>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maukar, S. M. D. (2015). The Influence of Emotional Intelligence , Creativity , Work Ethic , to Service Quality of High School Library in the Minahasa Regency. *American Journal of Educational Research*, 3(1), 67–79. <https://doi.org/10.12691/education-3-1-13>
- Mohammaddi, E ., Boroomand, R. (2014). The Relationship Between Cultural Intelligence And Spiritual Intelligence With Organizational Commitment For Principals of Secondary Schools. *Academic Journal of Psychological Studies*, Vol. 3(3), 241-255.
- Mooghali, A., & Marvesti, K. H. (2015). The Relationship between Spiritual Intelligence w ith Employees ' Work Ethic Investigation at The Asset Managements of Shiraz. *Journal of Economics and Management*, 4(2), 170–175.
- Muhamad, R., Yap, M. M. K., & Islam, M. A. M. (2008). Religiosity and perception on Islamic Work Ethics (IWE) among Muslim Army in Malaysia. *Proceedings of Applied International Business Conference*, (1), 98–107.
- Muhdar. (2014). Studi Empirik Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Al-Buhuts*, 10(01), 35–58.
- Mujib, A., & Mudzakir, J. (2002). *Nuansa-Nuansa Psikologi Islam*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Nggermanto, A. (2005). *Quantum Quotient:Kecerdasan Quantum Cara Praktis Melejitkan IQ,EQ dan SQ yang Harmonis*. Bandung: Nuansa.
- Novianti, L., & Gunawan, H. (2010). Pengaruh etika kerja islam dan etika bisnis terhadap komitmen organisasi Dengan komitmen profesi sebagai variabel

- intervening. *Jurnal Manajemen*, vol 3(no. 2), 170–188. Retrieved from <http://jmtt.jurnalunair.com/index.php/home/viewArtikel/12/49>
- Porter, L., Steers, R., & Boulian, P. (1973). *Organizational ommitmen, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians*.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. gede. (2014). Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 68–80.
- Putri, jelita Z. (2009). *Hubungan Orientasi Religius Dengan Komitmen Organisasi Pegawai ESQ Leadership Centre*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53–75. <https://doi.org/10.1108/09534810810847039>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rokhman, W., Rivai, H. A., & Adewale, A. (2011). An examination of the mediating effect of islamic work ethic on the relationships between transformational leadership and work outcomes. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 13(2), 125–142.
- Sadozai, AM; Marri, MYK; Zaman, HMF; Yousfzai, MI; Nas, Z. (2013). Moderating role of Islamic work ethics between the relationship of organizational commitment and Turnover Intentions : A Study of Public Sector of Pakistan. *Mediterranean Journal of Social Siences*, 4(2), 767–775. <https://doi.org/10.5901/mjss.2013.v4n2p767>
- Sahrei, M., Alipour, O., & Alipour, H. (2016). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment of Employee’s Tejarat Bank Branches in Sanandaj. *International Journal Of Humanities And Cultural Studies*, 35(1), 582–590. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00071-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00071-X)
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Sirajuddin, B., & Muhakko, F. M. (2016). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi, dan Sikap Perubahan Organisasi. *I-Economic*, 2(2), 1–18.
- Sopiah. (2013). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2012). *Model Analisis Jalur Untuk Riset Ekonomi*. Bandung: CV. Yrama Widya.
- Vitell, S. J. (2009). The Role of Religiosity in Business and Consumer Ethics : A Review of the Literature. *Journal of Business Ethics*, 90(1), 155–167. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0382-8>
- Wening, N., & Choerudin, A. (2015). the Influence of Religiosity Towards Organizational Commitment , Job Satisfaction and Personal Performance. *Polish Journal of Management Studies*, 11(2), 181–191.
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri) Yosep Satrio Wicaksono. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 31–39.
- Wisker, Z. L., & Rosinaite, V. (2016). The Effect of Religiosity and Personality on Work Ethics : A Case of Muslim Managers. *Science Journal of Business and Management*, 4(1999), 1–9. <https://doi.org/10.11648/j.sjbm.s.2016040101.11>
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic – A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152–169. <https://doi.org/10.1108/00483480110380325>
- Zahrah, N., Abdul Hamid, S. N., Abdul Rani, S. H., & Mustafa Kamil, B. A. (2017). The Mediating Effect of Work Engagement on the Relationship Between Self-Leadership and Individual Innovation. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 9(01), 271–280. <https://doi.org/10.1142/S1363919615500097>
- Zahrah, N., Norasyikin, S., Hamid, A., Huda, S., & Rani, A. (2016). Enhancing Job Performance through Islamic Religiosity and Islamic Work Ethics. *International Review of Management and Marketing*, 6(7), 195–198.
- Zohar, D. (2001). *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*. Bandung: Mizan Media Utama.
- Zohar, D., & Marshal, I. (2007). *SQ: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. (R. Astuti, Ed.). Bandung: Mizan Media Utama.

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth :
Karyawan Universitas Islam Indonesia
Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya adalah mahasiswa Strata 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Religiusitas dan Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Universitas Islam Indonesia”** dimana dalam penelitian ini saya menyusun kuesioner untuk menunjang penelitian tersebut.

Saya memohon kesediaan anda untuk meluangkan waktu guna membantu saya menjadi responden penelitian, yaitu dengan mengisi atau memilih jawaban yang telah saya sediakan pada daftar pernyataan yang saya susun. Kebenaran dan kelengkapan jawaban Bapak/Ibu/Sdr akan sangat membantu saya dalam penelitian ini.

Atas partisipasi dan bantuan anda, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

RYAN PUJI PERMANA

DATA RESPONDEN

Bagian I

Pertanyaan bagian I berupa identitas konsumen. Berilah tanda (√) pada jawaban anda

1. Jenis Kelamin : Pria Wanita
2. Umur : < 20 tahun 31-35 tahun 46-50 tahun
 21-25 tahun 36-40 tahun 51-55 tahun
 26-30 tahun 41-45 tahun > 55 tahun
3. Pendidikan : SMA Master
 Sarjana Doktor
4. Unit Kerja : Divisi Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan
 Divisi Administrasi Keuangan
 Divisi Perpustakaan
 Divisi Sistem Informasi Manajemen
 Divisi Sumber Daya Manusia
 Divisi Umum dan Rumah Tangga
5. Jabatan : Staff Kepala Divisi
 Kepala Urusan/Koordinator Direktur
6. Status Kepegawaian : Karyawan Tetap Karyawan Tidak Tetap
7. Masa Kerja : < 5 tahun 16-20 tahun
 5-10 tahun 21-25 tahun
 11-15 tahun 26-30 tahun
 > 30 tahun

Bagian II

Petunjuk : Beri tanda centang (√) atau tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dan benar menurut Anda, serta isi pada tempat yang telah disediakan

Keterangan :

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak setuju
- 3 : Cukup Tidak Setuju
- 4 : Cukup Setuju
- 5 : Setuju
- 6 : Sangat Setuju

ITEM PERNYATAAN:

1. Kecerdasan Spiritual

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	6
Kemampuan Bersikap Fleksibel							
1.	Saya mampu beradaptasi secara spontan						
2.	Saya mampu beradaptasi secara aktif						
3.	Saya memiliki pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan di saat menghadapi beberapa pilihan						
Tingkat Kesadaran Tinggi							
4.	Saya mampu untuk mengetahui batas wilayah yang nyaman untuk diri sendiri						
5.	Saya mampu untuk merenungkan apa yang dipercayai dari segala macam peristiwa dengan berpegang pada agama yang saya yakini						
6.	Saya mampu untuk merenungkan apa yang dianggap bernilai dari segala macam peristiwa dengan berpegang pada agama yang saya yakini						
Kemampuan Mengadaptasi dan Memanfaatkan Penderitaan							
7.	Saya mampu menghadapi penderitaan						
8.	Saya mampu menjadikan penderitaan yang dialami sebagai motivasi untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik di						

	kemudian hari.						
Kemampuan Menghadapi dan Melampaui Rasa Sakit							
9.	Saya mampu menyadari keterbatasan diri pada saat merasakan kesakitan						
10.	Saya mampu menjadi lebih dekat dengan Allah ketika mengalami rasa sakit						
11.	Saya mempunyai keyakinan bahwa hanya Allah yang akan memberikan kesembuhan						
Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi							
12.	Sebagai seorang karyawan, kualitas hidup saya berdasarkan pada tujuan hidup yang pasti						
13.	Sebagai seorang karyawan, kualitas hidup saya berdasarkan pada nilai-nilai yang mampu mendorong untuk mencapai tujuan						
Keengganan Untuk Menyebabkan Kerugian Yang Tidak Perlu							
14.	Saya paham bahwa merugikan orang lain merupakan kerugian diri sendiri						
15.	Saya cenderung berpikir terlebih dahulu sebelum bertindak						
Kecenderungan Untuk Melihat Keterkaitan Berbagai Hal							
16.	Saya memiliki pandangan yang holistik atau menyeluruh mengenai kehidupan						
17.	Dalam bekerja, saya tidak bergantung dengan orang lain						
Kecenderungan Nyata Untuk Bertanya "Mengapa Atau Bagaimana Jika " Untuk Mencari Jawaban Mendasar, Pemimpin Yang Penuh Pengabdian Dan Bertanggung Jawab							
16.	Saya mampu mencari jawaban mendasar untuk menjadi pemimpin						
17.	Saya mampu menjadi pemimpin yang penuh pengabdian						
18.	Saya mampu menjadi pemimpin yang bertanggung jawab						

2. Religiusitas

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	6
Dimensi Keyakinan							
1.	Saya meyakini Allah itu ada						
2.	Saya meyakini malaikat Allah itu ada						
3.	Saya meyakini kitab-kitab Allah itu ada						
4.	Saya meyakini Nabi/Rasul Allah itu ada						
5.	Saya meyakini hari akhir itu ada						
6.	Saya meyakini qadha Allah itu ada						

7.	Saya meyakini qadar Allah itu ada						
8.	Saya meyakini surga itu ada						
9.	Saya meyakini neraka itu ada						
Dimensi Praktek Agama							
10.	Saya melaksanakan shalat wajib secara rutin						
11.	Saya melaksanakan shalat sunnah secara rutin						
12.	Saya melaksanakan puasa wajib secara rutin						
13.	Saya melaksanakan puasa sunnah secara rutin						
14.	Saya menunaikan zakat secara rutin						
15.	Saya menunaikan infaq secara rutin						
16.	Saya menunaikan shodaqoh secara rutin						
17.	Ketika saya mampu, maka saya akan melaksanakan ibadah haji						
18.	Ketika saya mampu, maka saya akan melaksanakan ibadah umrah						
19.	Saya dapat membaca Al-Quran dengan fasih						
20.	Saya membaca doa secara rutin						
21.	Saya membaca dzikir secara rutin						
22.	Saya melakukan I'tikaf di bulan ramadhan secara rutin						
Dimensi Pengalaman							
23.	Saya mempunyai perasaan dekat dengan Allah						
24.	Saya mempunyai perasaan doa-doa akan terkabul						
25.	Saya mempunyai perasaan mendapatkan pertolongan dari Allah						
26.	Saya mempunyai perasaan mendapatkan peringatan dari Allah						
27.	Saya mempunyai perasaan untuk berserah diri kepada Allah						
28.	Saya mempunyai perasaan bersyukur kepada Allah						
29.	Saya mempunyai perasaan khusuk ketika sedang sholat						
30.	Saya mempunyai perasaan khusyuk ketika sedang berdoa						
Dimensi Pengetahuan							
31.	Saya mengetahui tentang isi Al-quran						

32.	Saya mengetahui tentang hukum hukum dalam islam						
33.	Saya mengetahui tentang rukun islam						
34.	Saya mengetahui tentang rukun iman						
35.	Saya mengetahui tentang sejarah islam						
Dimensi Pengamalan atau Konsekuensi							
36.	Saya merupakan orang yang suka menolong dalam kehidupan sehari hari						
37.	Saya merupakan orang yang sabar						
38.	Saya merupaka orang yang pemaaf						
39.	Saya mematuhi norma ajaran islam dalam kehidupan sehari hari						

3. Etika Kerja Islam

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	6
Berusaha							
1.	Bagi saya, kemalasan dalam bekerja adalah sifat yang buruk						
2.	Saya mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan						
3.	Saya bekerja dengan baik sehingga bermanfaat bagi diri sendiri						
4.	Saya bekerja dengan baik sehingga bermanfaat bagi orang lain						
5.	Sebagai seorang karyawan, saya melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan yang terbaik						
6.	Bagi saya, bekerja memberikan kesempatan untuk mandiri						
Persaingan							
7.	Bagi saya, Keadilan di tempat kerja merupakan kondisi penting bagi kesejahteraan karyawan						
8.	Bagi saya, Kenyamanan di tempat kerja merupakan kondisi penting bagi kesejahteraan karyawan						
9.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga						
10.	Bagi saya, bekerja bukan merupakan tujuan, tetapi bekerja merupakan sarana untuk pengembangan pribadi						
11.	Bagi saya, bekerja bukan merupakan tujuan, tetapi bekerja merupakan sarana untuk pengembangan hubungan sosial						
12.	Saya merasa hidup tidak berarti tanpa						

	bekerja						
Keterbukaan							
13.	Bagi saya, Hubungan manusia dalam organisasi harus mendapatkan perhatian yang besar						
14.	Saya mengedepankan kreatifitas kerja yang merupakan sumber kebahagiaan						
15.	Saya mengedepankan kreatifitas kerja yang merupakan sumber keberhasilan						
16.	Bagi saya, siapa saja yang bekerja akan dapat mencapai kemajuan dalam kehidupan						
17.	Saya adalah orang yang dapat memenuhi target di dalam pekerjaan						
Moralitas							
18.	Saya berpendapat bahwa lebih banyak waktu luang (untuk santai-santai) adalah tidak baik						
19.	Bagi saya, bekerja memungkinkan seseorang mengendalikan keadaan hidup						
20.	Saya harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab sebagai seorang karyawan						
21.	Bagi saya, nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya daripada hasil kerjanya						

4. Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	6
Komitmen Afektif							
1.	Saya mendapatkan kesesuaian antara harapan-harapan yang ingin dicapai dengan kenyataan yang diperoleh di dalam organisasi						
2.	Saya terlibat dalam proses kerja sesuai kemampuan dan bidang pekerjaan.						
3.	Saya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan						
4.	Saya mempunyai sikap positif terhadap relasi						
5.	Saya mempunyai sikap positif terhadap perusahaan						
6.	Saya mempunyai sikap positif terhadap						

	pengembangan karier						
7	Saya mempunyai sikap positif terhadap keamanan dalam bekerja						
Komitmen Berkelanjutan							
8.	Saya mempertimbangkan untung rugi bila meninggalkan tempat kerja karena akan kehilangan sumber-sumber berharga						
9.	Saya belum mempunyai alternatif pengganti pekerjaan yang lebih sesuai keinginan, sehingga tidak bermaksud untuk meninggalkan tempat kerja.						
Komitmen Normatif							
10.	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja pada saat bekerja						
11	Saya mendapatkan dukungan dari atasan pada saat bekerja						
12.	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapan						

Atas Perhatian Bapak/Ibu Saudara Saya Ucapkan Terima Kasih

LAMPIRAN 2
DATA PENELITIAN KECERDASAN SPIRITUAL

Res	Kecerdasan Spriritual																			
	Kemampuan Bersikap Fleksibel			Tingkat kesadaran Tinggi			Kemampuan adaptasi dan mengatasi penderitaan					Kualitas Hidup yang diilhami oleh visi dan misi		keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu		Kecenderungan untuk melihat keterkaitan berbagai hal		kecenderungan nyata untuk bertanya		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	5	5	5	6	6	4	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	4	4	4
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5	4	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	2	3	3	3
5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	6	5	3	3	3	3	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	6	5	5	5	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	2	3	4	6	6	4	4	5	3	4	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5
13	5	5	5	5	6	6	4	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6
14	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	4	4	4
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5	4	5	4	5	5
16	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	2	3	3	3

Res	Kecerdasan Spriritual																			
	Kemampuan Bersikap Fleksibel			Tingkat kesadaran Tinggi			Kemampuan adaptasi dan mengatasi penderitaan					Kualitas Hidup yang diilhami oleh visi dan misi		keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu		Kecenderungan untuk melihat keterkaitan berbagai hal		kecenderungan nyata untuk bertanya		
17	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	6	5	3	3	3	3	3
18	6	6	6	6	6	6	5	5	3	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5
19	4	4	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6
20	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	4	4	4
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5	4	5	4	5	5
22	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	2	3	3	3
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	6	5	5	5	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6
26	5	5	5	5	6	6	4	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6
27	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	4	4	4
28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5	4	5	4	5	5
29	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	2	3	3	3
30	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	6	5	3	3	3	3	3
31	6	6	6	6	6	6	5	5	3	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5
32	6	5	5	5	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6
33	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
34	5	5	5	5	5	5	2	3	4	6	6	4	4	5	3	4	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5

Res	Kecerdasan Spriritual																			
	Kemampuan Bersikap Fleksibel			Tingkat kesadaran Tinggi			Kemampuan adaptasi dan mengatasi penderitaan					Kualitas Hidup yang diilhami oleh visi dan misi		keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu		Kecenderungan untuk melihat keterkaitan berbagai hal		kecenderungan nyata untuk bertanya		
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5
Mean	4,88	4,88	5,03	4,95	5,25	5,15	4,43	4,70	4,68	5,28	5,55	5,13	5,18	5,38	4,98	4,78	4,60	4,43	4,68	4,68
	4,93			5,12			4,56		5,17			5,15		5,18		4,69		4,59		

LAMPIRAN 3
DATA RELIGIUSITAS

Religiusitas																													
Dimensi Keyakinan									Dimensi Praktek Agama												Pengalaman								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	6	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	6	5	5	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	3	6	3	5	3	3	6	6	4	5	5	3	6	4	5	6	6	6	3	3
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	5	4	6	6	6	6	6	6	4	4
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	5	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	5	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	4	6	6	6	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	6	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	6	5	5	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	3	6	3	5	3	3	6	6	4	5	5	3	6	4	5	6	6	6	3	3
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6

Religiusitas																														
Dimensi Keyakinan									Dimensi Praktek Agama												Pengalaman									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6	6	5	5	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	6	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	6	5	5	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	3	6	3	5	3	3	6	6	4	5	5	3	6	4	5	6	6	6	3	3	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	6	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	6	5	5	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	3	6	3	5	3	3	6	6	4	5	5	3	6	4	5	6	6	6	3	3	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	5	4	6	6	6	6	6	6	4	4	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	5	5	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	5	5	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
5,98	5,98	5,98	5,98	5,98	5,98	5,98	5,98	5,98	5,68	4,63	5,58	4,38	5,45	5,05	5,00	5,45	5,35	4,83	5,25	4,95	4,45	5,20	5,10	5,25	5,35	5,33	5,40	4,70	4,90	

Religisitas																														
Dimensi Keyakinan									Dimensi Praktek Agama												Pengalaman									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
																						5,10								5,15

Pengetahuan					Pengamalan dan Konsekuensi				
31	32	33	34	35	36	37	38	39	
5	6	6	6	6	6	6	6	6	
5	5	5	5	4	5	4	4	5	
5	5	5	5	4	6	6	6	5	
4	4	5	5	4	6	6	6	6	
3	3	3	3	4	5	5	5	5	
5	5	6	6	4	6	6	6	5	
4	5	5	5	6	5	4	4	6	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	3	3	3	3	3	2	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	6	6	6	6	6	6	6	6	
5	5	5	5	4	5	4	4	5	
5	5	5	5	4	6	6	6	5	
4	4	5	5	4	6	6	6	6	
3	3	3	3	4	5	5	5	5	

Pengetahuan					Pengalaman dan Konsekuensi			
31	32	33	34	35	36	37	38	39
5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	6	6	6	6	6	6	6	6
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	4	6	6	6	5
4	4	5	5	4	6	6	6	6
3	3	3	3	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	5	6	5	4	4	6
5	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	4	6	6	6	5
4	4	5	5	4	6	6	6	6
3	3	3	3	4	5	5	5	5
5	5	6	6	4	6	6	6	5
4	5	5	5	6	5	4	4	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5

Pengetahuan					Pengalaman dan Konsekuensi			
31	32	33	34	35	36	37	38	39
4,53	4,63	4,80	4,80	4,60	5,20	5,05	5,03	5,18
				4,67				5,11

LAMPIRAN 4
DATA PENELITIAN ETIKA KERJA ISLAM

Etika Kerja																				
Berusaha						Persaingan						Keterbukaan					Moralitas			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6
6	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	4	5	5	5	5	5	6	5	6	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	6	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	4	6	6	6	4	2
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6
6	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	4	5	5	5	5	5	6	5	6	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	6	5	4	4	4	5	6	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6

Etika Kerja																				
Berusaha						Persaingan						Keterbukaan					Moralitas			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
6	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	4	5	5	5	5	5	6	5	6	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	6	5	4	4	4	5	6	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	4	6	6	6	4	2
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6
6	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	4	5	5	5	5	5	6	5	6	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	6	5	4	4	4	5	6	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	4	6	6	6	4	2
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5,60	5,30	5,20	5,20	5,30	5,30	5,40	5,40	5,25	5,30	5,05	4,70	5,20	5,15	5,15	4,95	5,20	5,23	5,20	5,35	4,70

Etika Kerja																				
Berusaha						Persaingan						Keterbukaan					Moralitas			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
					5,32						5,18					5,13				5,12

LAMPIRAN 5
DATA PENELITIAN KOMITMEN ORGANISASI

Komitmen Organisasi											
Komitmen Afektif							Komitmen Berkelanjutan		Komitmen Normatif		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5
5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	6	6	6	6	6	6	4	5	6	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	2
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5
5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5
5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5

Komitmen Organisasi											
Komitmen Afektif							Komitmen Berkelanjutan		Komitmen Normatif		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	6	6	6	6	6	6	4	5	6	4	4
6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5
5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	6	6	6	6	6	6	4	5	6	4	4
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	2
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	2
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
4,95	5,10	5,20	5,20	5,20	5,20	5,20	4,40	4,40	5,15	5,00	4,73
						5,15		4,40			4,96

LAMPIRAN 6 HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

		Correlations																				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	Total
X1.1	Pearson Correlation	1																				
	Sig. (2-tailed)																					
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.796**	1																			
	Sig. (2-tailed)	.000																				
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.405*	.380*	.561**	.551**	.715**	.550*	.673**	.564**	.327	.731**	.716**	.865**	.762**	.657**	.789**	.901**	.698**	.721**	.881**	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	20

		Correlations																					
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z16	Z17	Z18	Z19	Z20	Z21	Total
Z1	Pearson Correlation	1	.535*	.272	.272	.535*	.535*	.667*	.667*	.639*	.535*	.492*	.467*	.293	.532	.571	.232	.272	.360	.612	.465	.143	.633*
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.066	.000	.000	.000	.151	.099	.060	.000	.002	.380	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z2	Pearson Correlation	.535*	1	.873*	.873*	1.000*	1.000*	.802*	.802*	.615*	1.000*	.572*	.521*	.843*	.462*	.782*	.510*	.873*	.562*	.873*	.160	.172	.919*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.000	.325	.290	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z3	Pearson Correlation	.272	.873*	1	1.000*	.873*	.873*	.748*	.748*	.522*	.873*	.449*	.348*	.303*	.363*	.841*	.378*	.722*	.490*	.722*	.217	.087	.793*
	Sig. (2-tailed)	.089	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.004	.028	.000	.012	.000	.016	.000	.001	.000	.179	.582	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z4	Pearson Correlation	.272	.873*	1.000*	1	.873*	.873*	.748*	.748*	.522*	.873*	.449*	.348*	.303*	.363*	.841*	.378*	.722*	.490*	.722*	.217	.087	.793*
	Sig. (2-tailed)	.089	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.004	.028	.000	.012	.000	.016	.000	.001	.000	.179	.582	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z5	Pearson Correlation	.535*	1.000*	.873*	.873*	1	1.000*	.802*	.802*	.615*	1.000*	.572*	.521*	.843*	.462*	.782*	.510*	.873*	.562*	.873*	.160	.172	.919*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.000	.325	.290	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z6	Pearson Correlation	.535*	1.000*	.873*	.873*	1.000*	1	.802*	.802*	.615*	1.000*	.572*	.521*	.843*	.462*	.782*	.510*	.873*	.562*	.873*	.160	.172	.919*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.000	.325	.290	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z7	Pearson Correlation	.667*	.802*	.748*	.748*	.802*	.802*	1	1.000*	.767*	.802*	.521*	.345*	.715*	.382*	.678*	.492*	.748*	.784*	.748*	.365	.036	.857*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.029	.000	.015	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.020	.827	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z8	Pearson Correlation	.667*	.802*	.748*	.748*	.802*	.802*	1	1.000*	.767*	.802*	.521*	.345*	.715*	.382*	.678*	.492*	.748*	.784*	.748*	.365	.036	.857*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.029	.000	.015	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.020	.827	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z9	Pearson Correlation	.639*	.615*	.522*	.522*	.615*	.615*	.767*	.767*	1	.615*	.868*	.530*	.596*	.380	.465*	.289	.522*	.550*	.522*	.331	-.027	.729*
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.080	.002	.071	.001	.001	.001	.037	.867	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z10	Pearson Correlation	.522*	1.000*	.873*	.873*	1.000*	1.000*	.802*	.802*	.615*	1.000*	.572*	.521*	.843*	.462*	.782*	.510*	.873*	.562*	.873*	.160	.172	.919*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.000	.325	.290	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z11	Pearson Correlation	.492*	.572*	.449*	.449*	.572*	.572*	.521*	.521*	.868*	.572*	1	.515*	.484*	.444*	.477*	.106	.449*	.264	.449*	.075	-.105	.617*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004	.004	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.001	.001	.002	.004	.002	.517	.004	.100	.004	.646	.518	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z12	Pearson Correlation	.467*	.521*	.348*	.348*	.521*	.521*	.345*	.345*	.530*	.521*	.515*	1	.331*	.437*	.800*	.584*	.348*	.069	.800*	.494*	.740*	.730*
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.028	.028	.001	.001	.029	.029	.000	.001	.001	.001	.037	.005	.000	.000	.028	.672	.000	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z13	Pearson Correlation	.293	.843*	.703*	.703*	.843*	.843*	.715*	.715*	.506*	.843*	.484*	.331*	1	.205	.612*	.535*	.928*	.675*	.703*	-.058	.055	.764*
	Sig. (2-tailed)	.066	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.037		.205	.000	.000	.000	.000	.000	.720	.736	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z14	Pearson Correlation	.532*	.462*	.393*	.393*	.462*	.462*	.382*	.382*	.280	.462*	.444*	.437*	.205	1	.718*	.133	.190	-.023	.665*	.126	.111	.528*
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.012	.012	.003	.003	.015	.015	.080	.003	.004	.005	.205	.000	.414	.241	.887	.000	.439	.292	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z15	Pearson Correlation	.571*	.762*	.641*	.641*	.762*	.762*	.618*	.618*	.465*	.762*	.477*	.600*	.812*	.718*	1	.514*	.641*	.402*	.522*	.135	.298	.533*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.010	.000	.406	.062	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z16	Pearson Correlation	.232	.510*	.378*	.378*	.510*	.510*	.492*	.492*	.289	.510*	.106	.684*	.535*	.133	.514*	1	.614*	.432*	.614*	.502*	.787*	.702*
	Sig. (2-tailed)	.151	.001	.016	.016	.001	.001	.001	.001	.071	.001	.517	.000	.000	.414	.001		.000	.005	.000	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z17	Pearson Correlation	.272	.873*	.722*	.722*	.873*	.873*	.748*	.748*	.522*	.873*	.449*	.348*	.326*	.190	.841*	.514*	1	.763*	.722*	-.054	.087	.793*
	Sig. (2-tailed)	.089	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.004	.028	.000	.341	.000	.000		.000	.000	.740	.582	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z18	Pearson Correlation	.300	.562*	.490*	.490*	.562*	.562*	.784*	.784*	.550*	.562*	.264	.069	.675*	-.023	.403*	.432*	.763*	1	.490*	-.010	-.154	.568*
	Sig. (2-tailed)	.060	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.100	.872	.000	.887	.010	.005	.000	.000	.001	.001	.951	.344	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z19	Pearson Correlation	.612*	.873*	.722*	.722*	.873*	.873*	.748*	.748*	.522*	.873*	.449*	.680*	.703*	.665*	.932*	.614*	.722*	.490*	1	.217	.379	.919*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z20	Pearson Correlation	.465*	.160	.217*	.217*	.160	.160	.365*	.365*	.331*	.160	.075	.494*	-.058*	.126	.135	.502*	-.054*	.010	.217*	1	.847*	.415*
	Sig. (2-tailed)	.002	.325	.179	.179	.325	.325	.020	.020	.037	.225	.646	.001	.720	.439	.406	.001	.740	.951	.179	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z21	Pearson Correlation	.143	.172	.087	.087	.172	.172	.036	.036	-.027	.172	-.105	.748*	.055	.171	.298	.787*	.887*	-.154	.379	.847*	1	.403*
	Sig. (2-tailed)	.380	.290	.582	.582	.290	.290	.827	.827	.867	.290	.518	.000	.738	.292	.062	.000	.592	.344	.016	.000	.000	.010
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.873*	.919*	.793*	.793*	.919*	.919*	.857*	.857*	.729*	.919*	.617*	.720*	.384*	.529*	.833*	.722*	.793*	.568*	.919*	.415*	.403*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000																				

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,187	,275	,275	,275	,275	,275	,160	-,011	,200	,669**	,360	,449**
	Sig. (2-tailed)		,247	,086	,086	,086	,086	,086	,323	,948	,216	,000	,022	,004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	,187	1	,836**	,836**	,836**	,836**	,836**	,023	,399	,652**	,170	-,044	,647**
	Sig. (2-tailed)	,247		,000	,000	,000	,000	,000	,887	,011	,000	,296	,787	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	,275	,836**	1	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	,219	,421**	,807**	,228	,013	,780**
	Sig. (2-tailed)	,086	,000		,000	,000	,000	,000	,175	,007	,000	,157	,936	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	,275	,836**	1,000**	1	1,000**	1,000**	1,000**	,219	,421**	,807**	,228	,013	,780**
	Sig. (2-tailed)	,086	,000	,000		,000	,000	,000	,175	,007	,000	,157	,936	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	,275	,836**	1,000**	1,000**	1	1,000**	1,000**	,219	,421**	,807**	,228	,013	,780**
	Sig. (2-tailed)	,086	,000	,000	,000		,000	,000	,175	,007	,000	,157	,936	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	,275	,836**	1,000**	1,000**	1,000**	1	1,000**	,219	,421**	,807**	,228	,013	,780**
	Sig. (2-tailed)	,086	,000	,000	,000	,000		,000	,175	,007	,000	,157	,936	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	,275	,836**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1	,219	,421**	,807**	,228	,013	,780**
	Sig. (2-tailed)	,086	,000	,000	,000	,000	,000		,175	,007	,000	,157	,936	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson Correlation	,160	,023	,219	,219	,219	,219	,219	1	,748**	,451**	,571**	,507**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,323	,887	,175	,175	,175	,175	,175		,000	,004	,000	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y9	Pearson Correlation	-,011	,399	,421**	,421**	,421**	,421**	,421**	,748**	1	,750**	,531**	,656**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,948	,011	,007	,007	,007	,007	,007	,000		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y10	Pearson Correlation	,200	,652**	,807**	,807**	,807**	,807**	,807**	,451**	,750**	1	,520**	,433**	,907**
	Sig. (2-tailed)	,216	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000		,001	,005	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y11	Pearson Correlation	,669**	,170	,228	,228	,228	,228	,228	,571**	,531**	,520**	1	,626**	,683**
	Sig. (2-tailed)	,000	,296	,157	,157	,157	,157	,157	,000	,000	,001		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y12	Pearson Correlation	,360	-,044	,013	,013	,013	,013	,013	,507**	,656**	,433**	,626**	1	,567**
	Sig. (2-tailed)	,022	,787	,936	,936	,936	,936	,936	,001	,000	,005	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,449**	,647**	,780**	,780**	,780**	,780**	,780**	,635**	,805**	,907**	,683**	,567**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	12

**LAMPIRAN 7
HASIL UJI REGRESI**

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	,692	,666	,23135

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,323	3	1,441	26,924	,000 ^b
	Residual	1,927	36	,054		
	Total	6,250	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,786	,493		1,595	,120
	X1	,241	,108	,313	2,219	,033
	X2	,234	,109	,252	2,139	,039
	Z	,341	,132	,384	2,583	,014

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	X1	,430	2,328
	X2	,617	1,622
	Z	,387	2,585

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	Z
1	1	3,989	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,006	26,300	,42	,36	,04	,03
	3	,003	36,449	,54	,10	,86	,00
	4	,002	44,441	,04	,54	,10	,97

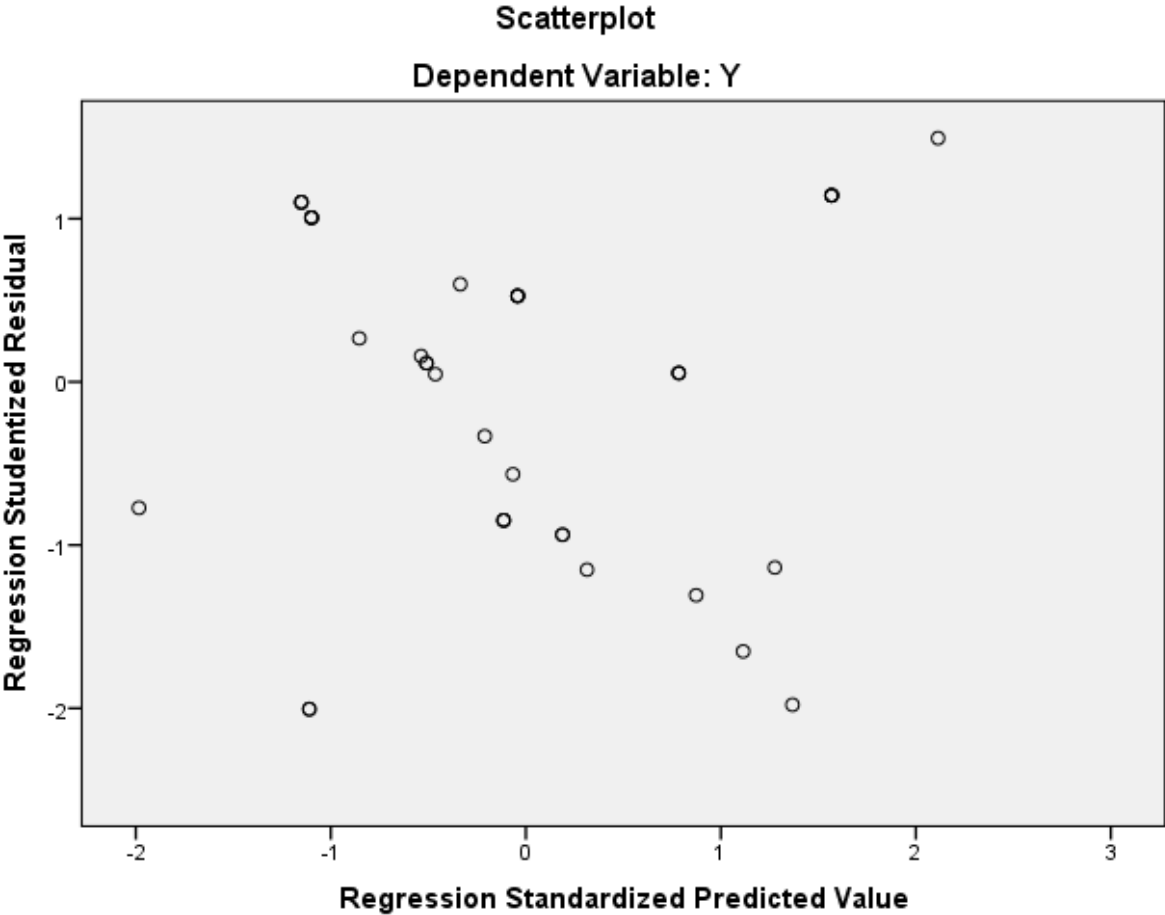
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4,3165	5,6808	4,9771	,33294	40
Std. Predicted Value	-1,984	2,114	,000	1,000	40
Standard Error of Predicted Value	,037	,126	,071	,019	40
Adjusted Predicted Value	4,3798	5,6261	4,9816	,33422	40
Residual	-,44066	,31919	,00000	,22227	40
Std. Residual	-1,905	1,380	,000	,961	40
Stud. Residual	-2,005	1,493	-,009	1,021	40
Deleted Residual	-,48832	,37392	-,00450	,25157	40
Stud. Deleted Residual	-2,098	1,520	-,016	1,039	40
Mahal. Distance	,007	10,606	2,925	2,093	40
Cook's Distance	,000	,139	,034	,039	40
Centered Leverage Value	,000	,272	,075	,054	40

a. Dependent Variable: Y

Charts



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,22227146
	Absolute	,144
Most Extreme Differences	Positive	,105
	Negative	-,144
Kolmogorov-Smirnov Z		,912
Asymp. Sig. (2-tailed)		,377

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783 ^a	,613	,592	,28793

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,861	2	2,430	29,317	,000 ^b
	Residual	3,067	37	,083		
	Total	7,928	39			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,116	,586		1,905	,065
	X1	,514	,105	,594	4,878	,000
	X2	,294	,127	,282	2,313	,026

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
	(Constant)	
1	X1	,706
	X2	,706
		1,417
		1,417

a. Dependent Variable: Z

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
	1	2,991	1,000	,00	,00	,00
1	2	,006	23,300	,41	,83	,02
	3	,003	31,564	,59	,17	,98

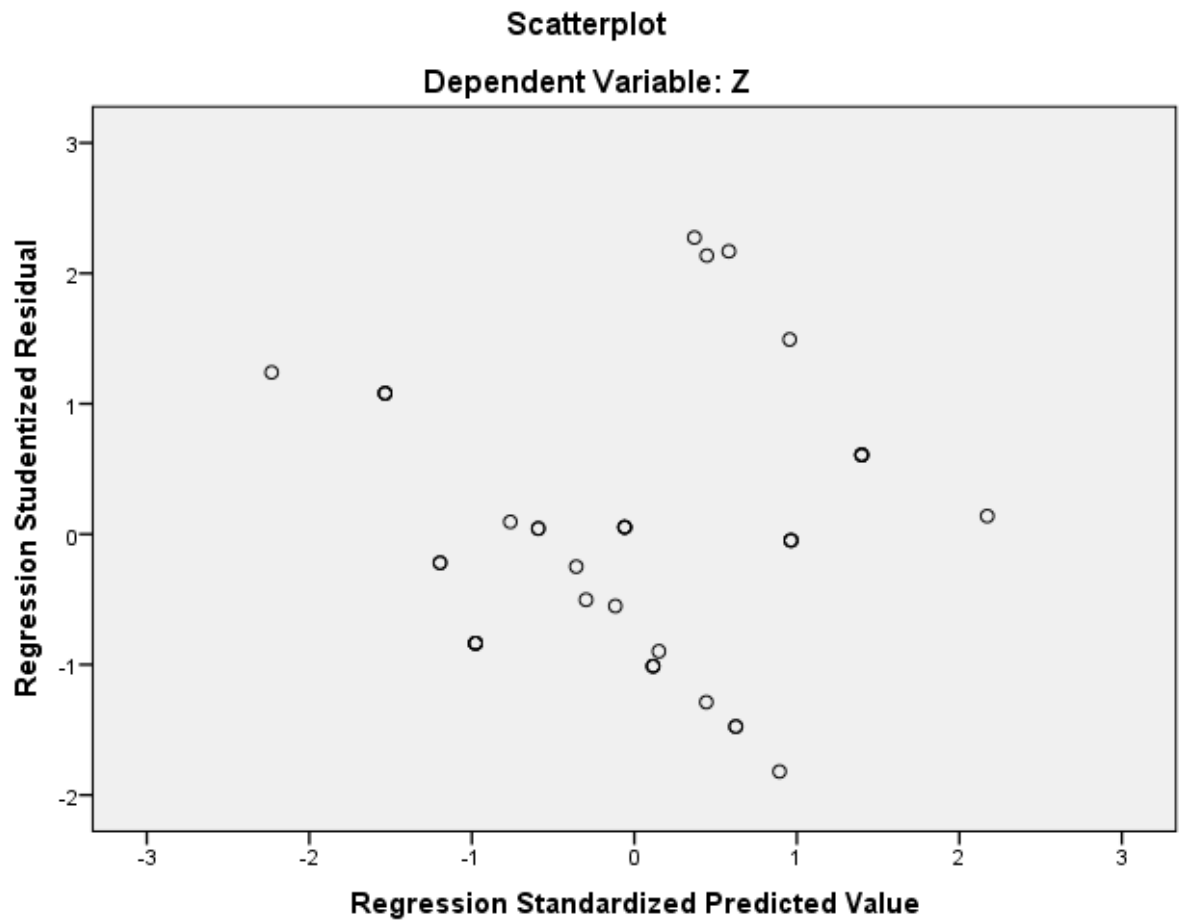
a. Dependent Variable: Z

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4,4084	5,9630	5,1964	,35304	40
Std. Predicted Value	-2,232	2,171	,000	1,000	40
Standard Error of Predicted Value	,046	,149	,076	,021	40
Adjusted Predicted Value	4,2973	5,9567	5,1918	,35823	40
Residual	-,51167	,62545	,00000	,28045	40
Std. Residual	-1,777	2,172	,000	,974	40
Stud. Residual	-1,820	2,274	,007	1,012	40
Deleted Residual	-,53652	,68542	,00459	,30313	40
Stud. Deleted Residual	-1,881	2,418	,015	1,039	40
Mahal. Distance	,004	9,416	1,950	1,702	40
Cook's Distance	,000	,186	,027	,044	40
Centered Leverage Value	,000	,241	,050	,044	40

a. Dependent Variable: Z

Charts



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,28044857
	Absolute	,148
Most Extreme Differences	Positive	,148
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,933
Asymp. Sig. (2-tailed)		,349

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 8
SURAT KETERANGAN PENELITIAN



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Kampus Universitas Islam Indonesia, Gedung Rektorat, Jl. Kaliurang Km. 14,5, Yogyakarta 55584
Telp. (0274) 898444 (Hunting); Fax. (0274) 898459; Http://www.uui.ac.id; E-mail:rektorat@uui.ac.id

Nomor : 305 /WR.II/70/DOSDM/II/2018
Hal : Pemberian izin penelitian

Kepada Yth.
Dekan
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.,

Menjawab surat Saudara nomor: 025/DEK/10/Div.SDM/I/2018 perihal: Permohonan Ijin Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa Pimpinan Universitas memberikan izin untuk mengadakan penelitian di lingkungan Universitas Islam Indonesia kepada :

Nama : Ryan Puji Permana
NIM : 12311355
No. HP : 082151081994
Program Studi : Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Religiusitas dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Universitas Islam Indonesia

Dosen Pembimbing : Arif Hartono, SE, M.HRM, Ph.D.

dengan catatan dalam pelaksanaannya tidak mengganggu kegiatan administrasi yang sedang berlangsung. Untuk itu kepada yang bersangkutan dipersilahkan berkoordinasi dengan pimpinan unit tempat penelitian, sesuai prosedur yang berlaku pada unit tersebut.

Demikian, atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 20 Jumadil Awal 1439 H
Februari 2018 M

Dr. Nisa Fadjjar Maharika, MA., IAI.

Tembusan disampaikan :

- Pimpinan Terkait,
- Dosen pembimbing Arif Hartono, SE, M.HRM, Ph.D.
- Sdr. Ryan Puji Permana.

LAMPIRAN 9
BIODATA PENULIS



Nama : Ryan Puji Permana

Tempat, Tanggal Lahir : Pontianak, 12 Maret 1994

Fakultas : Ekonomi/Manajemen

No. Handphone : 082151081994

Email : rpper1203@gmail.com

Media Sosial : @permanaryan