

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

JURNAL



Ditulis oleh :

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

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**YOGYAKARTA**

**2018**

## 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**

## **A. Latar Belakang dan Masalah**

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). 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 (Chanzanagh dan Akbarnejad, 2011).

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. 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).

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-Owaidan, 2008).

Universitas Islam Indonesia merupakan salah satu organisasi Islam yang sangat konsisten terhadap hubungan antara religiusitas, kecerdasan emosional dalam membentuk etika kerja Islam dan 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”**.

## **B. Rumusan Masalah**

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?

### **C. 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 kecerdasan spiritual dan religiusitas terhadap komitmen organisasi dengan etika kerja Islam sebagai variabel mediasi.

### **D. KAJIAN PUSTAKA**

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”. 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”. Hasil 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 “ Enhancing Job Performance through Islamic Religiosity and Islamic Work Ethics”. Hasil menunjukkan bahwa religiusitas Islam dan IWE ditemukan berhubungan secara signifikan dengan JP.

Mooghali dan Marvesti (2015) yang berjudul “ The Relationship between Spiritual Intelligence with Employees : Work Ethic Investigation at The Asset Managements of Shiraz” 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”. 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 “. Hasil analisis data dari survei kuesioner terhadap 150 karyawan Muslim menunjukkan pentingnya model yang diusulkan.

Ali (1998) yang berjudul “Scalling an Islamic Work Ethic “. 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)”. 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”. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan secara statistik antara religiositas 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.

Penelitian Sahrei, et.al (2016) meneliti mengenai “The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment of Employee's Tejarat Bank Branches in Sanandaj”. Hasil analisis regresi menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi dan etika kerja terhadap tiga dimensi (komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif)

#### **E. Hubungan Antar variabel**

##### **Hubungan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi**

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

### **Hubungan Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi**

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.

### **Hubungan Religiusitas Terhadap Etika Kerja Islam**

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.

### **Hubungan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etika Kerja Islam**

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,

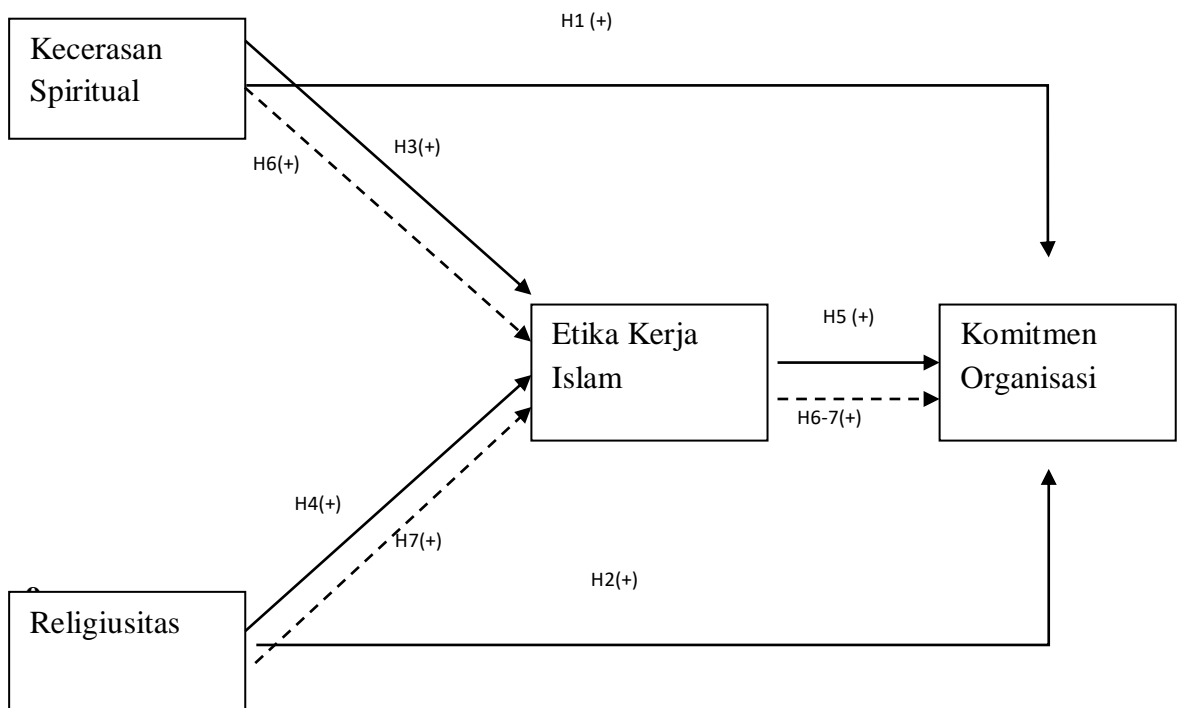
akurat, dan untuk memprediksi resiko, melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada. Sikap yang ada pada diri seseorang akan menjadi variasi pada tingkah laku orang tersebut. Etika yang baik adalah ketika orang memiliki prinsip yang kuat pada kecerdasan spiritualnya. Dengan mengekspresikan seluruh 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.

### **Hubungan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi**

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, Fatimah, Wira, & Radzi, 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.

### F. Kerangka Pemikiran



**Ket :** - - - - - : Jalur Mediasi

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

### G. Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub> : kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H<sub>2</sub> : religiusitas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H<sub>3</sub> : kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap etika kerja Islam.

H<sub>4</sub> : religiusitas berpengaruh positif terhadap etika kerja Islam.

H<sub>5</sub> : etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

H<sub>6</sub> : kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang dimediasi etika kerja Islam

H<sub>7</sub> : religiusitas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang dimediasi etika kerja islam



## **H. METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. 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

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

### **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)

### **Definisi Operasional, Dimensi, dan Indikator Variabel**

#### **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
2. tingkat kesadaran tinggi
3. kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan
4. kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit
5. kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi,
6. keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
7. kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai.

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

### **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
2. Dimensi Praktik Agama
3. Dimensi Pengalaman
4. Dimensi Pengetahuan Agama
5. Dimensi Pengamalan atau Konsekuensi.

### **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*) :

- 2) Persaingan (*competition*) :
- 3) Keterbukaan (*transparancy*) :
- 4) Moralitas (*Morality*) :

### **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*).
- b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*).
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).

### **Populasi dan Sampel**

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 Universitas Islam Indonesia.

Teknik pengambilan sampel menggunakan 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.

## **Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data**

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. 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.

## **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.

Secara umum teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuisisioner 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. 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 4 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

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap à Valid. 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).

### **3.2.1 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). Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel.

### **Rancangan Analisis Data**

#### **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.

#### **Uji Hipotesis**

##### **Uji t**

Dalam analisis jalur, pengujian hipotesis menggunakan pengujian koefisien analisis jalur dengan menggunakan uji t.

##### **Uji F**

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

#### **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).

## **I. ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **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. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2014) teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Penggunaan metode ini disebabkan karena FE UII mempunyai karyawan yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional seperti perbedaan tingkat pendidikan dan perbedaan tingkat jabatan. Dalam penelitian ini disebarkan sebanyak 40 kuesioner kepada 40 responden. Kuesioner yang dikembalikan dan dapat diolah sebanyak 40 eksemplar, jadi respon rate-nya sebanyak 100%. Kuesioner yang terjawab lengkap dengan baik dan layak dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 40 kuesioner.

### **Hasil Uji Instrumen Penelitian**

#### **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 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). 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 X1.12. Dan X1.13. 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.

### **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). Dihasilkan nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel penelitian  $> 0,60$  sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan reliable.

### **Uji Asumsi Klasik Model**

#### **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:

### Uji Normalitas

	Model 1	Model 2
N	40	40
Mean	,0000000	,0000000
Normal Parameters <sup>a,b</sup> Std.	,28044857	,22227146
Deviation		
Absolute	,148	,144
Most Extreme Positive	,148	,105
Differences 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  $>0,05$ .

### 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.

### Asumsi Klasik Multikolinieritas

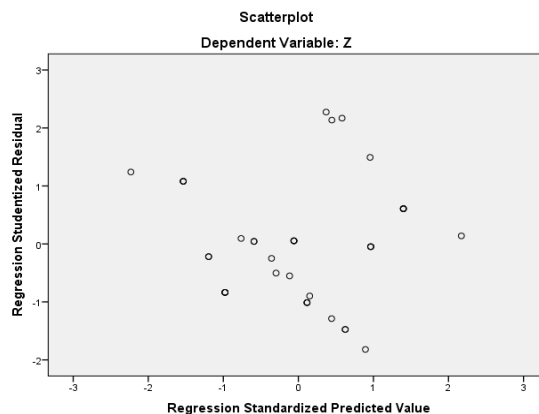
Model	Collinearity Statistics		Collinearity Statistics	
	Toleranc	Tolerance	Tolerance	VIF
	e			
(Constant)				
1				
X1	,706	1,417	,430	2,328
X2	,706	1,417	,617	1,622
Z			,387	2,585

Sumber : Data Primer diolah, 2018

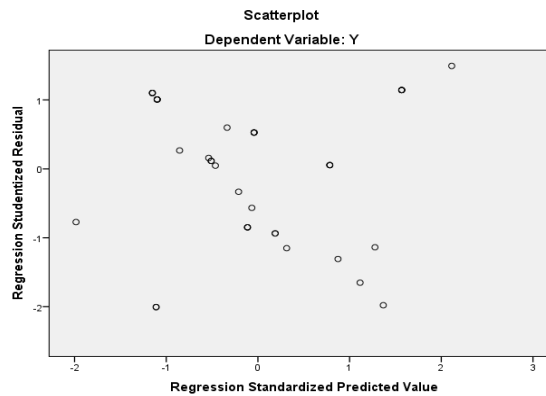
Berdasarkan Tabel 4.35 diatas nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Dapat disimpulkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinieritas.

### Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

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



**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).

### **Analisis Deskriptif**

#### **Deskripsi Responden Penelitian**

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.

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.

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.

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

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.

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.

### **Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

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

#### **Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

<b>No.</b>	<b>Variabel</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Kategori</b>
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 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.

## Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis dua jalur. Menurut (Sunyoto, 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 (Sunyoto, 2012). Hasil pengujian masing-masing model persamaan regresi adalah:

### 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**

<b>Var. Independen</b>	<b>Koef. Regresi</b>	<b>t statistik</b>	<b>Signifikansi</b>
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.

## 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 ( $\alpha$ ), 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 ( $\alpha$ ), 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 ( $\alpha$ ), 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.

## 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 <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,323	3	1,441	26,924	,000 <sup>b</sup>
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.

### **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.

### **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**

<b>Var. Independen</b>	<b>Koef. Regresi</b>	<b>t statistik</b>	<b>Signifikansi</b>
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<sub>1</sub>)

Koefisien regresi untuk variabel kecerdasan spiritual (X<sub>1</sub>) 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.

### 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 ( $\alpha$ ), 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 ( $\alpha$ ), 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.

## 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 <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,861	2	2,430	29,317	,000 <sup>b</sup>
	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

### **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.

### **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).

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:  $0,252 \times 0,384 = 0,097$

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 ( $0,228 < 0,313$ ) sehingga hipotesis keenam tidak diterima.

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 kerja ( $0,097 < 0,978$ ) sehingga hipotesis ketujuh tidak diterima.

## **Pembahasan**

### **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.

### **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.

### **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.

### **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 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

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.

## **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 (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) adalah perbedaan metode yang digunakan dan obyek penelitian

### **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.

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 dan berdampak pada buruknya kinerja dan akan menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini didukung dalam penelitian Mohammadi dan Boroomand (2014), Nurlina & Fiqi Rizkia Akbar (2017) mendapatkan hasil bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan masih rendahnya penjelasan variabel kecerdasan spiritual terhadap variabel komitmen organisasi.

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 spiritualnya, 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 rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Achim, Ma'mor, & Rashid, (2015) pada perusahaan keuangan swasta di Kuala Lumpur yang

menemukan adanya pengaruh tidak signifikan etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Mohammadi dan Boroomand (2014), Achim, Ma'mor, & Rashid, (2015) dan Nurlina & Fiqi Rizkia Akbar (2017) 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), Nurlina & Fiqi Rizkia Akbar (2017) adalah perbedaan metode yang digunakan dan obyek penelitian.

### **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 besar nya pengaruh langsung yaitu 0,252 sedangkan pengaruh tidak langsung nilai nya 0,097.

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. Hal ini sesuai dengan penelitian

Wening N. & A. Choerudin. (2015) menunjukkan bahwa variabel religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

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 komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Achim, Ma'mor, & Rashid, (2015) yang menemukan adanya pengaruh tidak signifikan etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional.

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.

## **J. KESIMPULAN**

### **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.

## **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-Owaihan, 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.