



PERAN KECERDASAN SPIRITUAL, INTELEKTUAL, DAN KOMITMEN AFEKTIF BAGI PENINGKATAN KINERJA SDM

Gideon Mujiyanto¹⁾; Pahlawansjah Harahap²⁾; Djoko Santoso³⁾
gideonmujiyanto.gm@gmail.com¹⁾; pahlawasjah@usm.ac.id²⁾; djoko_hw@usm.ac.id³⁾

Magister Manajemen, Pasca Sarjana Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima: 05-04-2021
Disetujui: 23-04-2021
Dipublikasikan: 30-04-2021

Keywords:
Spiritual intelligence;
intellectual intelligence;
affective commitment.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja SDM dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh Tenaga pendidik atau kependidikan Krista Mitra Semarang yang berjumlah 69 orang dengan metode sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap komitmen afektif. Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap komitmen afektif. Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja SDM. Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja SDM. Kecerdasan intelektual terhadap kinerja SDM. Komitmen afektif dapat memediasi pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja SDM.

THE ROLE OF SPIRITUAL INTELLIGENCE, INTELLECTUAL, AND AFFECTIVE COMMITMENT FOR THE IMPROVEMENT OF HUMAN RESOURCES PERFORMANCE

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of spiritual intelligence and intellectual intelligence on HR performance with affective commitment as a mediating variable. The population of this study were all educators or education staff of Krista Mitra Semarang, totaling 69 people using the census method. The data collection method in this study used a questionnaire. The data analysis method used in this research is path analysis. The results show that spiritual intelligence has an effect on affective commitment. Intellectual intelligence has an effect on affective commitment. Affective commitment has an effect on HR performance. Spiritual intelligence has an effect on HR performance. Intellectual intelligence on HR performance. Affective commitment can mediate the influence of spiritual intelligence and intellectual intelligence on HR performance.

✉Alamat korespondensi :

Universitas Semarang
E-mail: gideonmujiyanto.gm@gmail.com

ISSN

1979-4800 (cetak)
2580-8451 (online)

PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi yang kini telah menuju era revolusi industri 4.0 membawa pengaruh perubahan yang luar biasa terhadap pola kehidupan umat manusia di belahan bumi ini (Sedana, 2019). Pada era revolusi industri 4.0 ini, sangatlah penting bagi semua aspek kehidupan, termasuk pada dunia pendidikan yang dituntut untuk selalu berkembang. Perkembangan tersebut memerlukan sistem pendidikan yang dapat membentuk generasi yang kreatif, inovatif, dan kompetitif.

Tenaga pendidik atau kependidikan adalah sumber daya manusia (SDM) di dalam lembaga pendidikan. SDM tersebut memiliki peran strategis utamanya dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai keilmuan dari lulusan suatu lembaga pendidikan. Kepala sekolah, pengawas, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu instansi pendidikan. Mereka adalah SDM dalam lembaga pendidikan yang memiliki peran sangat penting dalam pengembangan lembaga dan peningkatan lulusan suatu instansi Pendidikan, sehingga diperlukan kinerja yang baik dari tenaga pendidik atau kependidikan.

Dulbert (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Permasalahan mengenai kinerja SDM merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM tersebut akan membuat manajemen dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja agar sesuai dengan harapan (Hidayati dan Setiawan, 2013).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan spiritual. (Wijaya, 2014). Zohar dan Marshal (dalam Wijaya, 2014) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku yang sejalan dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan diri sendiri bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat diri dari kerendahan.

Pekerja yang dapat memberi makna pada hidup dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja akan membuat pekerja tersebut menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding pekerja yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual (Hoffman, 2002).

Penelitian kecerdasan spiritual dan kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Djasuli (2014) menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SKPD Kabupaten Lamongan. Wijaya (2014) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ekowati, dkk (2020) menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja SDM adalah kecerdasan intelektual. Vendy (2010) menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual adalah kecerdasan berfikir dan akal cemerlang yang mengelola otak kanan dan otak kiri secara seimbang.

Penelitian yang dilakukan oleh Djasuli (2014) menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Wijaya (2014) menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ekowati, dkk (2020) menemukan bahwa

kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan.

Penelitian ini menemukan adanya perbedaan penelitian (*research gap*), yaitu pada variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja. seperti sudah dibahas sebelumnya penelitian yang dilakukan oleh Djasuli (2014) menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SKPD Kabupaten Lamongan. Lebih lanjut Wijaya (2014) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ekowati, dkk (2020) menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan. Berbeda dengan hasil penelitian Oktariani (2016) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lebih lanjut penelitian Djasuli (2014) menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Wijaya (2014) menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ekowati, dkk (2020) menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan. Beberapa penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Akimas (2016) yang menemukan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adanya *gap* tersebut maka dimasukan variabel komitmen afektif sebagai variabel mediasi untuk mengatasi *gap* tersebut. Pemasukan variabel komitmen afektif sebagai pemediasi didasari bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap komitmen afektif, dan komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja SDM. Hal tersebut berarti komitmen afektif dapat sebagai perantara pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja SDM.

Selain kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional, faktor lain yang mempengaruhi kinerja SDM adalah komitmen afektif (Al Zefeiti, 2017). Griffin (2004) menyatakan bahwa komitmen adalah sikap seorang individu yang mencerminkan komitmen kepada perusahaan yang ditempatkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurbiyati (2014) menemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan. Anisah (2016) menemukan bahwa komitmen afektif sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Al Zefeiti (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi afektif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Indayang (2018) menemukan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kaplan dan Kaplan (2018) menemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan pada SMP dan SMA Krista Mitra, yang merupakan Lembaga Pendidikan di bawah naungan Komisi Pendidikan GKI Beringin Semarang. Memasuki zaman digital, pengembangan sekolah lebih difokuskan pada pengembangan sumber daya manusia, baik dalam keilmuan, ketrampilan hidup dan tidak melupakan pertumbuhan iman serta pembentukan karakter kristiani. Krista Mitra terus mengembangkan *Christ-centered Curriculum*.

Krista Mitra juga mengembangkan kurikulum nasional dengan menciptakan “Kurikulum 4.0” melalui dua program unggulan, yaitu “*Smart Digital Technology* dan *Oxford Conversation Class*”. Perwujudan dari program tersebut telah dibuat *Smart Library* dan *Smart Learning Evaluation* sebagai komitmen Krista Mitra untuk memberikan Pendidikan yang menjawab tantangan zaman dan Pendidikan yang berkualitas kepada siswa-siswi.

Untuk mendukung program-program tersebut dibutuhkan kinerja yang baik dari tenaga pendidik atau kependidikan pada SMP dan SMA Krista Mitra. Berikut gambaran kinerja SDM yang dilihat dari evaluasi penerapan “*Smart Digital Technology*”.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja SDM

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Miner (2005), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu kualitas, kuantitas dan penggunaan waktu kerja dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Kecerdasan *Spiritual*

Selama ini, yang namanya kecerdasan sering dikonotasikan dengan kecerdasan intelektual atau yang lazim kita kenal dengan IQ (*Intelligence Quotient*). Namun pada saat ini, anggapan bahwa kecerdasan manusia hanya tertumpu pada dimensi intelektual saja sudah tidak relevan lagi. Selain kecerdasan intelektual, manusia juga masih memiliki dimensi kecerdasan lainnya diantaranya adalah kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) (Yosep, 2005).

Saefulah (2012) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna kehidupan, nilai-nilai, dan keutuhan diri 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. Kecerdasan spiritual adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan SQ merupakan kecerdasan tertinggi (Zohar & Marshall, 2001). Vaughan (dalam Safaria, 2007) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk mengenali nilai sifat-sifat pada orang lain serta dalam dirinya sendiri.

Kecerdasan *Intelektual*

Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain. Kecerdasan Intelektual pertama kali diperkenalkan oleh Alfred Binet pada sekitar abad 20. Alfred Binet membagi tingkat kecerdasan manusia dalam beberapa kelompok menurut hasil penelitiannya. Pada intinya, kecerdasan intelektual/intelegensi adalah suatu kemampuan kecerdasan seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah matematis dan rasional (Misbach, 2008), atau kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik (Boehm, 2011). Dalam perjalanan berikutnya orang mengamati, dan pengalaman memperlihatkan, tidak sedikit orang dengan IQ tinggi, yang sukses dalam studi, tetapi kurang berhasil dalam karier dan pekerjaan. Dari realitas itu, lalu ada yang menyimpulkan, IQ penting untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi kemudian jadi kurang penting untuk menapak tangga karier. Unsur tersebut memang tidak termasuk dalam tes kemampuan (*aptitude test*) yang ia peroleh saat mencari pekerjaan (Misbach, 2008). Robbins (2003) menjelaskan kecerdasan intelektual dibagi menjadi tujuh dimensi, yaitu kecerdasan angka, pemahaman *verbal*, kecepatan persepsi, penalaran *induktif*, penalaran *deduktif*, *visualisasi spasial* dan daya ingat.

Komitmen afektif

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Allen dan Meyer (1997) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Katner (dalam Sopiah, 2008) menjelaskan bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yaitu: komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), komitmen terpadu (*cohesion commitment*) dan komitmen terkontrol (*control commitment*). Meyer & Allen (1997) menjelaskan bahwa ada tiga aspek komitmen yaitu: komitmen Afektif (*Affective commitment*), komitmen Kontinuans (*Continuance commitment*), *Normative Commitment*.

Hubungan Logis Antar Variabel:

Pengaruh Kecerdasan spiritual Terhadap Komitmen afektif:

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna kehidupan, nilai-nilai, dan keutuhan diri 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 (Saefulah, 2012). Khairunnisa dan Ningsih (2020) menemukan bahwa ada pengaruh positif kecerdasan spiritual terhadap komitmen afektif.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap komitmen afektif

Pengaruh Kecerdasan intelektual Terhadap Komitmen afektif:

Kecerdasan intelektual sebagai kapasitas rata-rata seorang individu yang dapat dilihat dalam kemampuan individu untuk menghadapi tuntutan kehidupan, dan berhubungan dengan keahlian dalam berfikir skala normal dan rasional (Trihandini, 2005). Kecerdasan intelektual memungkinkan manusia untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut mempunyai komitmen dan dapat bekerja lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Mustafa (2014) menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan intelektual dengan komitmen organisasi. Suharsono (2018) menemukan bahwa kecerdasan intelektual semakin membawa dampak positif bagi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap komitmen afektif

Pengaruh Kecerdasan spiritual Terhadap kinerja SDM:

Penelitian kecerdasan spiritual dan kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Djasuli (2014) menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SKPD Kabupaten Lamongan. Lebih lanjut Wijaya (2014) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ekowati, dkk (2020) menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja SDM

Pengaruh Komitmen afektif Terhadap Kinerja SDM:

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai didalam suatu organisasi (Allen dan Meyer, 1997). Karyawan dengan komitmen afektif benar-benar ingin menjadi pegawai di perusahaan yang bersangkutan, sehingga memiliki rasa keinginan yang lebih tinggi untuk menggunakan usaha optimal demi tercapainya tujuan perusahaan (Nurbiyati, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Nurbiyati (2014) menemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan. Anisah (2016) menemukan bahwa komitmen afektif sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Al Zefeiti (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi afektif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Indayang (2018) menemukan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kaplan dan Kaplan (2018) menemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja SDM.

Pengaruh Kecerdasan intelektual Terhadap Kinerja SDM:

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental semakin tinggi IQ seseorang, semakin tinggi juga kemampuannya untuk menghadapi masalah yang berhubungan dengan kemampuan spasial, numerikal, dan linguistik (Robins dan Judge, 2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Djasuli (2014) menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Wijaya (2014) menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ekowati, dkk (2020) menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H5 : Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja SDM

Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening:

Penelitian yang dilakukan oleh Sumual (2019) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi. Khairunnisa dan Ningsih (2020) menemukan bahwa ada pengaruh positif kecerdasan spiritual terhadap komitmen afektif. Lebih lanjut Penelitian yang dilakukan oleh Nurbiyati (2014) menemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan. Anisah (2016) menemukan bahwa komitmen afektif sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Al Zefeiti (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi afektif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Indayang (2018) menemukan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kaplan dan Kaplan (2018) menemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H6 : Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja SDM dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening.

Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja SDM dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening:

Penelitian yang dilakukan oleh Mustafa (2014) menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi. Kaplan dan Kaplan (2018) menemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja

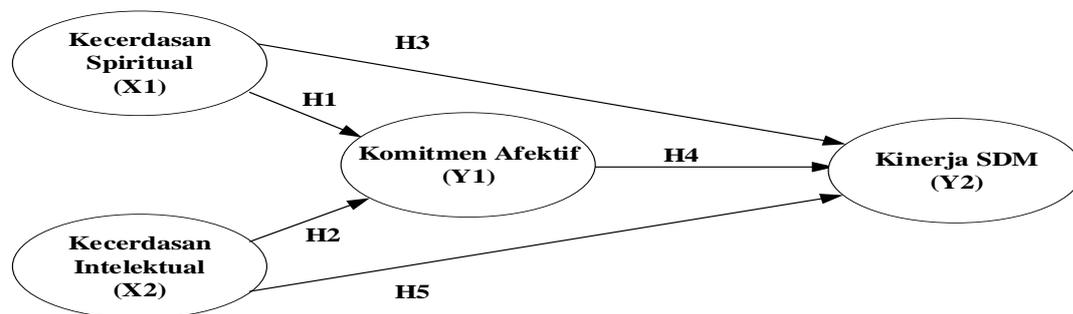
Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H7 : Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja SDM dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening

Kerangka Pemikiran

Pada latar belakang di atas diuraikan bahwa ada peneliti yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja tetapi penelitian lain menemukan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja. Jadi masih terdapat kontroversi. Untuk mengatasi *gap* tersebut, peneliti ini mencoba mengembangkan sebuah kerangka pikir dengan memasukan variabel Komitmen afektif sebagai variabel intervening. Diharapkan variabel Komitmen afektif sebagai variabel intervening untuk mengatasi *gap* tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir penelitian di atas memperlihatkan adanya pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja SDM dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi / intervening.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk kedalam jenis *explanatory research*. *Explanatory Research* adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dan fenomena penelitian (Cooper & Schindler, 2011). Dengan demikian, *Causal Explanatory* berfungsi untuk menjelaskan hubungan antara variabel dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti sebelumnya dan bertujuan untuk menjelaskan berbagai kejadian dan fenomena penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah komitmen afektif dan kinerja SDM, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual. Definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Kecerdasan spiritual (X1)	Kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna kehidupan, nilai-nilai, dan keutuhan diri 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 (Saefulah, 2012)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan untuk mentransendensikan yang fisik. b. Kemampuan untuk mengalami tingkat kesadaran yang memuncak. c. Kemampuan mensakralkan pengalaman sehari-hari. d. Kemampuan untuk menggunakan sumber-sumber spiritual. e. Memiliki rasa kasih yang tinggi pada sesama makhluk Tuhan
2	Kecerdasan intelektual (X2)	Kecerdasan intelektual adalah suatu kemampuan kecerdasan seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah matematis dan rasional (Misbach, 2008)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kecerdasan angka b. Pemahaman verbal c. Kecepatan persepsi d. Penalaran induktif e. Penalaran deduktif f. Visualisasi spasial g. Daya ingat
3	Komitmen afektif (Y1)	Komitmen afektif adalah keterkaitan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi (Mowday dalam Sopiah, 2008)	<ul style="list-style-type: none"> a. Bangga menghabiskan karier di organisasi b. Membanggakan organisasi ke orang lain c. Merasakan permasalahan organisasi d. Menjadi bagian dari organisasi e. Terikat secara emosional
4	Kinerja SDM (Y2)	Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan (Miner, 2005)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas. b. Kuantitas. c. Penggunaan waktu dalam kerja. d. Kerja sama.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik atau kependidikan SMP dan SMA Krista Mitra sebanyak 69 orang. Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Untuk meneliti sampel, seorang peneliti dapat menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi untuk seluruh populasinya (Ferdinand, 2014). Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dengan metode sensus.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah dimaksudkan memperoleh bahan-bahan yang relevan akurat dan terpercaya teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner. Menurut Sugiyono (2013) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang /sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian skala *Likert*, maka variabel yang dapat diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala *Likert*.

Metode Analisis Data

Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dalam penelitian ini, Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics 20*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Deskriptif

Deskripsi responden ini merupakan suatu proses mendeskripsikan para responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Pada penelitian didapat sebanyak 69 responden dimana hasil ini diketahui dari jumlah hasil penyebaran kuesioner.

Identitas Responden

Jenis kelamin responden terdiri dari laki-laki dan perempuan, frekuensi jenis kelamin responden menunjukkan bahwa 30 orang atau 43,48% adalah laki-laki dan 39 orang atau 56,52% adalah perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa SDM Krista Mitra Semarang jumlahnya lebih banyak perempuan.

Umur responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa responden responden sebagian besar didominasi umur 31 sampai 35 tahun. Hal tersebut berarti bahwa sebagian besar responden relatif muda.

Tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini terbagi menjadi empat kelompok yaitu SLTA, D3, S1 dan S2 menunjukkan bahwa responden lulusan SLTA sebanyak 8 orang atau 11,59%, lulusan D3 sebanyak 8 orang atau 11,59%, berpendidikan S1 sebanyak 49 orang atau 71,01%, berpendidikan S2 sebanyak 4 orang atau 5,8%. Sebagian besar responden adalah lulusan S1.

Masa kerja responden dalam penelitian ini sebagian besar responden memiliki masa kerja di bawah 15 sampai 18 tahun. Hal tersebut berarti pegawai masih memerlukan pengalaman lebih untuk dapat bekerja secara optimal.

Deskripsi variabel

Variabel Kecerdasan Spiritual (X1): Variabel kecerdasan spiritual pada penelitian ini diukur melalui pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut yang menunjukkan bahwa nilai variabel kecerdasan spiritual sebesar 72,1, yang artinya bahwa nilai variabel kecerdasan spiritual berada pada kategori tinggi, yaitu responden cenderung setuju dengan pertanyaan pada variabel kecerdasan spiritual. Nilai tertinggi pada indikator memiliki rasa kasih yang tinggi pada sesama makhluk Tuhan, yaitu dengan nilai 75,1, sedangkan yang terendah pada indikator kemampuan mensakralkan pengalaman sehari-hari., yaitu dengan nilai 69,8.

Nilai Variabel Kecerdasan Intelektual (X2): Variabel kecerdasan intelektual pada penelitian ini diukur melalui pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil perhitungan nilai tanggapan terhadap kecerdasan intelektual menunjukkan bahwa nilai variabel kecerdasan intelektual sebesar 79,3, yang artinya bahwa nilai variabel kecerdasan intelektual berada pada kategori tinggi, yaitu responden cenderung setuju dengan pertanyaan pada variabel kecerdasan intelektual. Nilai tertinggi pada indikator penalaran deduktif, yaitu dengan nilai 82,6, sedangkan yang terendah pada indikator Kecepatan persepsi, yaitu dengan nilai 76,4.

Nilai Variabel Komitmen afektif (Y1): Variabel komitmen afektif pada penelitian ini diukur melalui pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil perhitungan nilai tanggapan terhadap komitmen afektif sebesar 70,6, yang artinya bahwa nilai variabel komitmen afektif berada pada kategori tinggi. Nilai tertinggi pada indikator bangga menghabiskan karier di organisasi, yaitu 73,3, sedangkan yang terendah pada indikator merasakan permasalahan organisasi, yaitu dengan nilai 67,5.

Nilai Variabel Kinerja SDM (Y2): Variabel kinerja SDM pada penelitian ini diukur melalui pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil perhitungan nilai tanggapan terhadap kinerja SDM sebesar 83,8, yang artinya bahwa nilai variabel kinerja SDM berada pada kategori tinggi, yaitu responden cenderung setuju dengan pertanyaan pada variabel kinerja SDM. Nilai tertinggi pada indikator kuantitas, yaitu dengan nilai 85,5, sedangkan yang terendah pada indikator kerja sama, yaitu dengan nilai 81,4.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas indikator dan uji reliabilitas dari variabel kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, komitmen afektif dan kinerja SDM, dirangkum pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Indikator	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	>/<	r-tabel
Kecerdasan Spiritual (X1)	0,836	X1.1	0,697	>	0,235
		X1.2	0,756	>	0,235
		X1.3	0,557	>	0,235
		X1.4	0,459	>	0,235
		X1.5	0,763	>	0,235
Kecerdasan Intelektual (X2)	0,915	X2.1	0,796	>	0,235
		X2.2	0,710	>	0,235
		X2.3	0,501	>	0,235
		X2.4	0,775	>	0,235
		X2.5	0,723	>	0,235
		X2.6	0,858	>	0,235
		X2.7	0,924	>	0,235
Komitmen Afektif (Y1)	0,768	Y1.1	0,363	>	0,235
		Y1.2	0,607	>	0,235
		Y1.3	0,510	>	0,235
		Y1.4	0,423	>	0,235
		Y1.5	0,895	>	0,235
Kinerja SDM (Y2)	0,724	Y2.1	0,322	>	0,235
		Y2.2	0,549	>	0,235
		Y2.3	0,522	>	0,235
		Y2.4	0,744	>	0,235

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau hitung setiap indikator lebih besar dari $r\text{-tabel} = 0,235$ ($N = 69, \alpha = 0,05$) pada lampiran, yang berarti indikator-indikator tersebut menunjukkan valid atau sah diteliti. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* atau r hitungnya lebih besar dari 0,70 (r standar), sehingga dapat disimpulkan reliabel.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Pengaruh Kecerdasan spiritual dan Kecerdasan intelektual terhadap Komitmen afektif (Jalur I)

Berikut hasil pengolahan SPSS pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap komitmen afektif.

Tabel 3
Koefisien Regresi (Jalur I)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.757	1.042		-1.687	.096
Kecerdasan Spiritual (X1)	.472	.055	.507	8.521	.000
Kecerdasan Intelektual (X2)	.391	.044	.525	8.817	.000

Dependent Variable: Komitmen Afektif (Y1)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Analisis regresi pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap komitmen afektif dapat dijelaskan berdasarkan tabel. Berdasarkan tabel hasil pengolahan SPSS tersebut dapat diketahui bahwa koefisien regresi (beta) atau $\beta_1 = 0,507$ dan $\beta_2 = 0,525$ sehingga dapat disusun persamaan regresi (jalur I) sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

Sehingga:

$$Y_1 = 0,507 X_1 + 0,525 X_2 + e_1$$

Dengan demikian dapat diketahui besarnya masing-masing pengaruh:

$$X_1 \rightarrow Y_1 \text{ atau } \beta_1 = 0,507 \text{ (positif)}$$

Sehingga kecerdasan spiritual (X1) berpengaruh positif terhadap komitmen afektif (Y1). Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin tinggi komitmen afektif.

$$X_2 \rightarrow Y_1 \text{ atau } \beta_2 = 0,525 \text{ (positif)}$$

Sehingga kecerdasan intelektual (X2) berpengaruh positif terhadap komitmen afektif (Y1). Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kecerdasan intelektual maka semakin tinggi komitmen afektif.

Uji t Pengaruh Kecerdasan spiritual dan Kecerdasan intelektual terhadap Komitmen afektif (Jalur I)

Pengujian hipotesis pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap komitmen afektif dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:

Hipotesis 1 (H1):

$H_0: \beta_1 \neq 0$: Kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif

$H_a: \beta_1 \geq 0$: Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen afektif

Tabel hasil pengolahan SPSS di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel kecerdasan spiritual terhadap komitmen afektif sebesar $8,521 > t \text{ tabel} = 1,667$ ($df = n - k - 1 = 69$)

- 2 - 1 = 66, $\alpha = 0,05$, uji satu pihak) dapat dilihat pada lampiran, dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan).

Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 1 (H1) bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen afektif terbukti.

Hipotesis 2 (H2):

Ho: $\beta_2 \neq 0$: Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif

Ha: $\beta_2 \geq 0$: Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap komitmen afektif

Berdasarkan tabel di atas juga dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel kecerdasan intelektual terhadap komitmen afektif sebesar $8,817 > t \text{ tabel} = 1,667$ dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan).

Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 2 (H2) bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap komitmen afektif terbukti.

Analisis Regresi Pengaruh Kecerdasan spiritual, Kecerdasan intelektual dan Komitmen afektif terhadap Kinerja SDM (Jalur II)

Berikut hasil pengolahan SPSS pengaruh kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan komitmen afektif terhadap kinerja SDM:

Tabel 4
Koefisien Regresi (Jalur II)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.025	.767		6.555	.000
Kecerdasan Spiritual (X1)	.165	.058	.267	2.863	.006
Komitmen Afektif (Y1)	.337	.089	.506	3.802	.000
Kecerdasan Intelektual (X2)	.101	.047	.203	2.135	.037

Dependent Variabel: Kinerja SDM (Y2)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Analisis regresi pengaruh kecerdasan spiritual (X1), kecerdasan intelektual (X2) dan komitmen afektif (Y1) terhadap kinerja SDM (Y2) dapat dijelaskan berdasarkan hasil SPSS. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa koefisien regresi (beta) atau $\beta_3 = 0,267$, $\beta_4 = 0,506$ dan $\beta_5 = 0,203$ sehingga dapat disusun persamaan regresi (jalur II) sebagai berikut:

$$Y_2 = \beta_3 Y_1 + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e_2$$

Sehingga:

$$Y_2 = 0,267 X_1 + 0,506 Y_1 + 0,203 X_2 + e_2$$

Dengan demikian dapat diketahui besarnya masing-masing pengaruh:

$$X_1 \rightarrow Y_2 \text{ atau } \beta_3 = 0,267 \text{ (positif)}$$

Sehingga kecerdasan spiritual (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja SDM (Y2). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin tinggi kinerja SDM.

$$Y_1 \rightarrow Y_2 \text{ atau } \beta_4 = 0,506 \text{ (positif)}$$

Sehingga komitmen afektif (Y1) berpengaruh positif terhadap kinerja SDM (Y2). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi pula kinerja SDM.

$$X_2 \rightarrow Y_2 \text{ atau } \beta_5 = 0,203 \text{ (positif)}$$

Sehingga kecerdasan intelektual (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja SDM (Y2). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan intelektual maka semakin tinggi pula kinerja SDM.

Uji t Pengaruh Kecerdasan spiritual, Kecerdasan intelektual dan Komitmen afektif terhadap Kinerja SDM (Jalur II)

Pengujian hipotesis pengaruh kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan komitmen afektif terhadap kinerja SDM dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:

Hipotesis 3 (H3) :

Ho: $\beta_3 \neq 0$: Kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM

Ha: $\beta_3 \geq 0$: Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja SDM

Berdasarkan tabel hasil pengolahan SPSS dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja SDM sebesar $2,863 > t \text{ tabel} = 1,667$ dengan angka signifikansi $= 0,006 < \alpha = 0,05$ (signifikan).

Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 3 (H3) bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja SDM terbukti.

Hipotesis 4 (H4):

Ho: $\beta_3 \neq 0$: Komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM

Ha: $\beta_3 \geq 0$: Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja SDM

Berdasarkan tabel hasil pengolahan SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel komitmen afektif terhadap kinerja SDM sebesar $3,802 > t \text{ tabel} = 1,667$ ($df = n - k - 1 = 69 - 3 - 1 = 65$, $\alpha = 0,05$, uji satu pihak), dengan angka signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan).

Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 4 (H4) bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja SDM terbukti.

Hipotesis 5 (H5) :

Ho: $\beta_5 \neq 0$: Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM

Ha: $\beta_5 \geq 0$: Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja SDM

Berdasarkan tabel pengolahan SPSS juga dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja SDM sebesar $2,135 > t \text{ tabel} = 1,667$ dengan angka signifikansi $= 0,037 < \alpha = 0,05$ (signifikan).

Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 5 (H5) bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja SDM terbukti.

Mendeteksi / Menguji Pengaruh Mediasi (*Intervening*)

Mendeteksi Pengaruh Komitmen afektif dalam Memediasi hubungan Kecerdasan spiritual terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan data dari hasil pengolahan SPSS pada Tabel, berikut hasil perhitungan pengaruh komitmen afektif dalam memediasi hubungan kecerdasan spiritual terhadap kinerja SDM dengan menggunakan kalkulator sobel pada <https://www.danielsoper.com>.

Gambar 2
Hasil Uji Sobel Komitmen afektif Dalam Memediasi Pengaruh Kecerdasan spiritual Terhadap Kinerja SDM



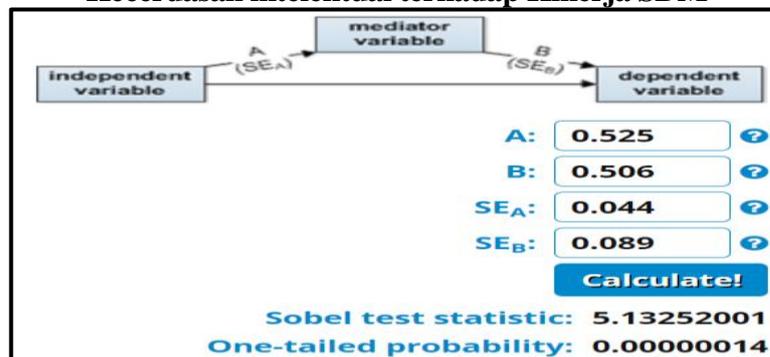
Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>

Hasil di atas di dapat *One-tailed probability* = 0,000 < α = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi komitmen afektif antara pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja SDM.

Mendeteksi Pengaruh Komitmen afektif dalam Memediasi hubungan Kecerdasan intelektual terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan data dari hasil pengolahan SPSS pada Tabel, berikut hasil perhitungan pengaruh komitmen afektif dalam memediasi hubungan kecerdasan spiritual terhadap kinerja SDM dengan menggunakan kalkulator sobel pada <https://www.danielsoper.com>.

Gambar 3
Hasil Uji Sobel Komitmen afektif Dalam Memediasi Hubungan Kecerdasan intelektual terhadap Kinerja SDM



Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>

Hasil di atas di dapat *One-tailed probability* = 0,000 < α = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi komitmen afektif antara pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja SDM.

Pembahasan

Kecerdasan spiritual terhadap komitmen afektif

Berdasarkan uji hipotesis di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan terhadap komitmen afektif, sehingga hipotesis 1 (H1) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin tinggi komitmen afektif. SDM pada Krista Mitra Semarang yang menyadari bahwa Tuhan selalu hadir dalam kehidupannya, dan meyakini Tuhan pasti akan membantu dalam menyelesaikan setiap tantangan yang saya hadapi, berarti mempunyai kecerdasan spiritual yang baik. Adanya

kecerdasan spiritual yang baik pada SDM yang dimiliki Krista Mitra Semarang, mendorong mereka untuk mempunyai komitmen afektif yang tinggi. Komitmen afektif yang baik terlihat dari SDM sangat bangga menghabiskan karier di Krista Mitra Semarang, serta membanggakan Krista Mitra Semarang ke orang lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sumual (2019) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi. Khairunnisa dan Ningsih (2020) menemukan bahwa ada pengaruh positif kecerdasan spiritual terhadap komitmen afektif.

Kecerdasan intelektual terhadap komitmen afektif.

Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, sehingga hipotesis 2 (H2) terbukti. Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan intelektual yang dilakukan maka semakin tinggi komitmen afektif. Adanya kecerdasan intelektual tersebut akan membuat komitmen afektif yang tinggi, hal tersebut terlihat bahwa mereka merasakan seakan-akan permasalahan Krista Mitra Semarang adalah juga permasalahannya sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan Mustafa (2014) menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan intelektual dengan komitmen organisasi. Suharsono (2018) menemukan bahwa kecerdasan intelektual semakin membawa dampak positif bagi kinerja karyawan.

Kecerdasan spiritual terhadap kinerja SDM.

Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, sehingga hipotesis 3 (H3) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin tinggi kinerja SDM. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Djasuli (2014) menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SKPD Kabupaten Lamongan. Lebih lanjut Wijaya (2014) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ekowati, dkk (2020) menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan.

Komitmen afektif terhadap kinerja SDM.

Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, sehingga hipotesis 4 (H4) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi kinerja SDM. SDM yang merasa menjadi bagian dari Krista Mitra Semarang, serta merasa terikat secara emosional dengan Krista Mitra Semarang, adalah mereka yang mempunyai komitmen afektif yang baik. Al Zefeiti (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi afektif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Indayang (2018) menemukan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kaplan dan Kaplan (2018) menemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Kecerdasan intelektual terhadap kinerja SDM

Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan (terhadap kinerja SDM sehingga hipotesis 5 (H5) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan intelektual yang dilakukan maka semakin baik kinerja SDM. Sebagian besar SDM Krista Mitra Semarang mempunyai kecerdasan intelektual yang baik, hal tersebut terlihat dari adanya kemampuan menggunakan logika dari suatu argumen, mempunyai kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah, dan mempunyai kemampuan mengenang kembali pengalaman masa lalu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Djasuli (2014) menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Wijaya (2014) menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ekowati, dkk (2020) menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan.

Komitmen afektif memediasi kecerdasan spiritual terhadap kinerja SDM

Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan dan berarti bahwa komitmen afektif dapat memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen afektif sebagai variabel mediasi dari pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja SDM terbukti. Semakin tinggi komitmen afektif SDM Krista Mitra Semarang, maka semakin besar pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja SDM.

Komitmen afektif memediasi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja SDM

Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan dan berarti bahwa komitmen afektif dapat memediasi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen afektif sebagai variabel mediasi dari pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja SDM terbukti. Semakin tinggi komitmen afektif SDM Krista Mitra Semarang, maka semakin besar pengaruh tidak langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja SDM.

PENUTUP

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin tinggi komitmen afektif. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan intelektual maka semakin tinggi komitmen afektif. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka semakin baik kinerja SDM. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin baik kinerja SDM. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kecerdasan intelektual yang dilakukan maka semakin baik kinerja SDM. Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, menemukan bahwa komitmen afektif dapat memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja SDM. Hal ini membuktikan bahwa komitmen afektif sebagai variabel mediasi dari pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja SDM. Komitmen afektif dapat memediasi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja SDM. Hal ini membuktikan bahwa komitmen afektif sebagai variabel mediasi dari pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja SDM.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Perlunya memperhatikan kecerdasan spiritual yang dimiliki SDM Krista Mitra Semarang. Perlunya memberikan pemahaman bahwa Tuhan selalu hadir dalam kehidupan, Tuhan pasti akan membantu dalam menyelesaikan setiap tantangan yang saya hadapi, serta rasa kasih yang tinggi pada sesama makhluk Tuhan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan siraman rohani yang dijadwalkan secara rutin. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Perlunya memperhatikan agar SDM Krista Mitra mempunyai kecerdasan intelektual yang baik. Memberi kesempatan SDM untuk melanjutkan pendidikan formal atau mengikuti kursus, dalam bentuk apa pun, sangat penting untuk mengembangkan kecerdasan atau meningkatkan kecerdasan intelektual. Diharapkan SDM dapat mempunyai kemampuan menggunakan logika dari suatu argument, dan mempunyai kemampuan memahami

apa yang dibaca, sehingga lebih memahami perkembangan terkini. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Perlunya mendorong SDM Krista Mitra Semarang, agar mempunyai komitmen afektif yang baik. Perlunya menumbuhkan rasa bangga pada organisasi, menumbuhkan perasaan menjadi bagian dari organisasi, serta merasa terikat secara emosional dengan organisasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan terus menerus melakukan sosialisasi visi dan misi organisasi, pada pertemuan rutin misalnya pada apel pagi.

Keterbatasan dalam penelitian ini terkait dengan jumlah variabel operasional dalam model terbatas, yaitu variabel kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, dan komitmen afektif meskipun secara teoritis dan empiris masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan pengaruh terhadap kinerja SDM, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, komunikasi, dan lainnya, sehingga penelitian yang akan datang perlu menambahkan beberapa variabel bebas lain yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akimas, Hari Nugroho, 2016, Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan, *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 4, Nomor 3, 259-271
- Allen, N. J. & J. P. Meyer, 1997, *Commitment in The Workplace Theory. Research and Application*. Califotnia: Sage Publications
- Anisah, 2016, Pengaruh Komitmen Afektif, Normatif Dan Kontinuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Summit Oto Finance, Tbk Cab. Jambi, *J-Mas* Vol. 1 No. 1, p 8-14
- Al Zefeiti, Salim Musabah Bakhit, 2017, The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance, *International Review of Management and Marketing*, 7(2), p 151-160.
- Boehm, M., 2011, Factor Structure of the Wechsler Intelligence Scale for Children-Fourth Edition among Students with Attention Deficit Hyperactivity Disorder. *Thesis*. Arizona State University
- Cooper, Donald R., & Schindler, Pamela S, 2011, *Business research methods*. (11th ed.). New York: Mc GrawHill/Irwin.
- Dessler, Gary, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat
- Dulbert, Biatna, 2007, Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SDM yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standarisasi*, Vol.9, No.3, p 106-115.
- Djasuli, Mohamad, 2014, Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual terhadap Kinerja dengan Variabel Moderasi Kompetensi Di Kabupaten Lamongan (Studi Kasus di SKPD Kabupaten Lamongan), *Jurnal Universitas Trunojoyo Madura*, p 1-17
- Ekowati, Sri., Meilaty Finthariasari,, Ade Tiara Yulinda,, Sonitra, 2020, Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Sdn Kecamatan Pino Bengkulu Selatan, *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sain*. Vol. 1 No. 1, p 10-20
- Fahmi, Irham, 2014, *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, Augusty, 2014, *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas. Diponegoro. Semarang.
- Griffin, 2004, *Komitmen SDM*, Terjemahan, Jakarta: Erlangga

- Ghozali, Imam. 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hidayati, Ida Nur dan Setiawan, Margono, 2013, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat), *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 11 Nomor 4, p 629-639
- Hoffman, E, 2002, *Psychological Testing at Work*, New York: McGraw-Hill
- Indayang, Denny, 2018, Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Panin Tbk Cabang Pematangsiantar, *Jurnal STIE Sultan Agung*, p 1-18
- Kaplan, Metin, dan Kaplan, Asli, 2018, The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises, *Journal of Economic and Social Development (JESD)* Vol. 5, No. 1, p 46-50
- Luthans, Fred, 2005, *Organizational Behavior: 7th Edition*. New York: McGraw-. Hill Inc
- Marzuki, 2002, *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPFE UII.
- Misbach, I.H., 2008, *Antara IQ, EQ, dan SQ*. Pelatihan Nasional Guru Se-Indonesia, pp.1-11.
- Mustafa, Mohamad Zaid, 2014, Emotional Intelligence and Organizational Commitment among Polytechnic Lecturers: A Case Study On Malaysia Northern Zone Polytechnic, *Journal of Education and Practice*, Vol.5, No. 20, p 13-21
- Nurbiyati, Titik, 2014, Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Kontinyu Dan Normatif Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Kajian Bisnis*, VOL. 22, NO. 1, p 21 – 37
- Robert, Kreitner and Angelo Kinicki, 2005, *Perilaku SDM (Orgaizational. Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P dan Judge, Timothy A, 2015, *Perilaku SDM*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Safaria, T, 2007, *Spiritual Intellegence Metode Pengembangan Kecerdasan Spiritual*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Saefulah, 2012, *Psikologi Perkembangn dan Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sedana, I Made, 2019, Guru Dalam Peningkatan Profesionalisme, Agen Perubahan Dan Revolusi Industri 4.0, *Jurnal Penjaminan Mutu*, Volume 5 Nomor 2, 179-189
- Sopiah, 2008, *Perilaku SDM*. Andi. Yogyakarta
- Suharsono, Judi, 2018, Pengaruh IESQ (Intelektual, Emosional And Spiritual Quotient) Terhadap
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suyanto, M, 2006, *15 rahasia mengubah kegagalan menjadi kesuksesan dengan kecerdasan spiritual*, Yogyakarta: ANDI
- Teresa, Riyanti, 2018, Pengaruh Komitmen SDMonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Karya Taruna Teknik, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya*, p 114-122
- Trihandini, R.A.F.M, 2005, *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison*

- Semarang*). Tesis, Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
- Vendy, Tri Leo, 2010, *Brilliant @Work for Leader Menjadi Pemimpin Brilian Dalam Pekerjaan Dan Kehidupan Anda*. Yogyakarta: Pohon Cahaya
- Wijaya, Claudia Angelika, 2014, Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel “X”, *Jurnal Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra*, p 1-18
- Yosep, Iyus, 2005, *Pentingnya ESQ (Emotional Spiritual Quotion) Bagi Perawat Dalam Manajemen Konflik*. Universitas Padjajaran, Bandung
- Zohar, Danah & Marshall, Ian, 2001, *SQ, Memanfaatkan kecerdasan spiritual dalam berpikir integralistik dan holistik untuk memaknai kehidupan*, Bandung: Mizan