

**PENGARUH IESQ (INTELEKTUAL, EMOSIONAL AND SPIRITUAL  
QUOTIENT) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL  
PADA CV. MITRA WIDYATAMA PROBOLINGGO**

Judi Suharsono<sup>1)</sup>, Yuda Ria Pratama<sup>2)</sup>

Email : [judisuharsono@gmail.com](mailto:judisuharsono@gmail.com), [bolangyuda@gmail.com](mailto:bolangyuda@gmail.com)

Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo

**ABSTRACT**

*The Aim of this research are: 1) To investigate the influence IESQ (Intellectual, Emotional and Spiritual Quotient) simultaneously and partially on Organizational Commitment on the CV. MitraWidyatama Probolinggo.*

*Writing of this, researchers used quantitative research analysis with causal associative approach and take a sample of 78 respondents, the data collection methods using questionnaires and sampling techniques using saturated sampling.*

*Results of the study show the whole item Test Validitas valid question that is above 0.223 and the results showed a Test Reliability Reliable is above 0.60. Partial Test Intellectual Quotient (X1) to demonstrate organizational commitment is partially affected by Value  $t_{count} > t_{table}$  ( $4.452 > 1.992$ ) (sig.  $0.028 < 0.05$ ). Emotional Quotient Test (X2) to demonstrate organizational commitment is partially affected by  $t_{count} \geq t_{table}$  ( $7.096 \geq 1.992$ ) (sig.  $0.000 \leq 0.05$ ). And Spiritual Quotient Test (X3) on organizational commitment showed partial effect Rated  $t_{hitung} \geq t_{table}$  ( $5.352 \geq 1.992$ ) (sig.  $0.028 \leq 0.05$ ). Correlation Analysis of Multiple Retrieved number R of 0.736, indicating that there is a very strong relationship. Determination Analysis Retrieved number  $R^2$  (R Square) of 0.541, indicating that the percentage contribution of the influence of the independent variable on the dependent variable of 54.1%. This study supports the results of research conducted by Zakiah (2013), Ervita (2016) and Tobias (2017).*

**Keywords:** *Intellectual Quotient, Emotional Quotient, Spiritual Quotient and Organizational Commitment.*

## PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasikan dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja. Untuk mendukung komitmen organisasional karyawan, maka diperlukan kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ).

Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan akuntan di dalam organisasinya diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.

Salah satu faktor penentu sumber daya yang memiliki komitmen adalah kemampuan intelektual (IQ) yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Menurut Azwar *dalam* Tikollah (2006:4), “IQ merupakan interpretasi hasil tes inteligensi (kecerdasan) ke dalam angka yang dapat menjadi petunjuk mengenai kedudukan tingkat inteligensi seseorang.”

Bila seseorang memiliki IQ tinggi namun taraf kecerdasan emosionalnya rendah maka cenderung akan terlihat sebagai orang yang keras kepala, sulit bergaul, mudah frustrasi, tidak mudah percaya kepada orang lain, tidak peka dengan kondisi lingkungan dan cenderung putus asa bila mengalami stress. Kondisi sebaliknya, dialami oleh orang-orang yang memiliki taraf IQ rata-rata namun memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan mengetahui perasaan sendiri dengan perasaan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut menuntun pikiran dan perilaku seseorang (Salovey & Mayer *dalam* Tikollah (2006:5). Perlu disadari bahwa emosi merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan psikologis, dan perilaku. seseorang yang mampu mengolah kecerdasan emosinya, maka orang ini akan sukses dibidang apapun termasuk didalam bidang pekerjaan.

Di samping kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual memungkinkan manusia untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. SQ merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Menurut Zohar dan Marshall *dalam* Supriyanto (2011:695), “Kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran.” Kecerdasan spiritual lebih berurusan pencerahan jiwa.

Melalui ketiga bentuk kecerdasan ini, maka diharapkan mampu membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Sumber daya manusia yang unggul bukan hanya seseorang yang mempunyai keilmuan (IQ) saja tetapi sumberdaya manusia yang unggul juga seseorang yang memiliki kemampuan mensikapi setiap kondisi yang dihadapi dengan arif dan bijaksana (EQ), sumberdaya manusia yang unggul juga haruslah seseorang yang juga mempunyai kedekatan pada Allah selaku Tuhan semesta alam pada setiap pekerjaan dan kegiatan yang dilakukannya dimanapun dan kapanpun (SQ).

CV. Mitra Widyatama Probolinggo merupakan distributor dan percetakan buku lembar kerja mahasiswa (LKS) dan literatur yang ada di Probolinggo. CV. Mitra Widyatama Probolinggo membutuhkan karyawan yang berkualitas memiliki IESQ yang tinggi untuk berkomitmen terhadap organisasi, agar CV. Mitra Widyatama Probolinggo mencapai tujuannya.

**Perumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh IESQ (*Intelektual, Emosional and Spiritual Quotient*) secara simultan terhadap Komitmen Organisasional pada CV. Mitra Widyatama Probolinggo?
2. Adakah pengaruh IESQ (*Intelektual, Emosional and Spiritual Quotient*) secara parsial terhadap Komitmen Organisasional pada CV. Mitra Widyatama Probolinggo?

**1. Kecerdasan Intelektual (*Intelektual Quotient*)**

Menurut Azwar dalam Tikollah (2006:4), “IQ merupakan interpretasi hasil tes intelegensi (kecerdasan) ke dalam angka yang dapat menjadi petunjuk mengenai kedudukan tingkat intelegensi seseorang.” Wechsler dalam Tikollah (2006:4) mendefinisikan “Intelegensi sebagai totalitas kemampuan seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berpikir secara rasional serta menghadapi lingkungannya dengan efektif.”

**2. Kecerdasan Emosional (*Emosional Quotient*)**

Istilah kecerdasan emosional mengandung dua suku kata, yakni emosi dan kecerdasan. Kecerdasan secara harfiah dapat diartikan sebagai tingkat kecemerlangan seseorang, dan emosi sebagai suatu gejala yang multidimensional sebagai unjuk dari tingkat perasaan yang subyektif. Emosi juga diartikan respon biologis dan psikologis yang menggerakkan badan kita pada suatu reaksi tertentu (Supriyanto, 2011:695).

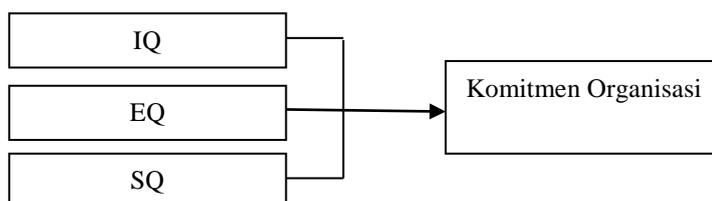
**3. Kecerdasan Spiritual (*Spiritual Quotient*)**

Menurut Ginanjar dalam Supriyanto (2012:695), “Kecerdasan spiritual adalah penjabaran dari gerakan thawaf spiritual yang menjelaskan tentang bagaimana meletakkan aktifitas manusia, agar mampu mengikuti pola-pola atau etika alam semesta.” Sehingga manusia dapat hidup di dunia dengan penuh makna, serta memiliki perasaan nyaman dan aman, tidak terlanggar atau tidak bertentangan dengan azas-azas SBO (*Spiritual Based Organization*) yang sudah baku dan pasti.

**4. Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin dalam Rimata, 2014:12). Bagraim dalam Mehmud et al dalam Rimata (2014:12) menyatakan bahwa komitmen dapat berkembang apabila pegawai mampu menemukan harapannya dan memenuhi kebutuhannya dalam sebuah organisasi. Robbins dan Judge dalam Rimata (2014:12) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

**Kerangka pemikiran**



Berdasarkan kerangka konsep pemikiran, maka dapat ditemukan tiga hipotesis penelitian yaitu:

1. (H1) Diduga ada pengaruh IESQ (*Intelektual, Emosional and Spiritual Quotient*) secara simultan terhadap Komitmen Organisasional pada CV. Mitra Widyatama Probolinggo.
2. (H2) Diduga ada pengaruh IESQ (*Intelektual, Emosional and Spiritual Quotient*) secara parsial terhadap Komitmen Organisasional pada CV. Mitra Widyatama Probolinggo.
3. (H3). Diduga SQ (*Spiritual Quotient*) merupakan variable yang paling dominan diantara variable yang lain dalam penelitian ini

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal menurut Sugiyono *dalam* (Rahman, 2016:47) adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). digunakan untuk mengetahui hubungan antara IESQ dan komitmen organisasional, dan besar pengaruhnya baik secara simultan maupun parsial.

### 2. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah 3 variabel bebas (independen) dan 1 variabel terikat (dependen), variabel bebas diberi notasi X, dan variabel terikat diberi notasi dengan Y.

#### (X<sub>1</sub>) Intelektual Quotient

Indikator IQ menurut Arie *dalam* Choiriah (2013:7): kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal, dan intelegensi praktis.

#### (X<sub>2</sub>) Emosional Quotient

Indikator EQ menurut Goleman *dalam* Kumala (2015:33): kesadaran diri, pengaturan diri dan motivasi.

#### (X<sub>3</sub>) Spiritual Quotient

Indikator SQ menurut Zohar dan Marshall *dalam* Rochmah (2014:12):

- 1) Mempunyai Kesadaran Diri (surat Al-Hasyr ayat 19) menurut Sunny dalam Sastrawinata (2011:4).
- 2) Mempunyai Visi (surat Al Baqarah ayat 63) menurut Wibisono (2006:43).
- 3) Fleksibel (surat Al-Qoshosh ayat 77) menurut Rochmah (2014:12).

#### (Y) Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasional Allen dan Meyer *dalam* Respatiningsih (2015:58): *Affektive Commitment* (keterkaitan emosional), *Continuance Comitment* (didasarkan pertimbangan kebutuhan), dan *Normative Commitment* (tanggung jawab).

### 3. Populasi dan sampel

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan CV. Mitra Widyatama Probolinggo yang berjumlah 78 karyawan.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Siregar, 2013:30)

#### **4. Sumber Data dan Pengumpulan Data**

##### **a. Sumber Data**

Sumber data merupakan subyek dari mana data dapat diperoleh, sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

###### **1). Data Primer**

Menurut Siregar (2013:37), "Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan." Dalam penelitian ini yaitu karyawan CV. Mitra Widyatama Probolinggo melalui penyebaran kuesioner tentang IESQ dan komitmen organisasi.

###### **2). Data Sekunder**

Menurut Siregar (2013:37), "Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya." Data sekunder dalam penelitian ini yakni tentang gambaran umum PT. Mitra Widyatama Probolinggo, bentuk struktur organisasi, jumlah karyawan, dan data lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

##### **b. Pengumpulan data**

###### **1). Observasi**

Menurut Sutrisno dalam Sugiyono (2015:145), "Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis." Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

###### **2). Wawancara**

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data yang digunakan bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh (Sugiyono, 2015:138), di antaranya tentang jumlah karyawan, dan data-data yang berkaitan dalam penelitian ini.

###### **3). Dokumentasi**

Merupakan suatu cara pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada atau catatan-catatan yang tersimpan. Dalam penelitian ini dokumentasi karyawan CV. Mitra Widyatama Probolinggo.

###### **4). Studi Kepustakaan**

Studi kepustakaan dilakukan dengan menggunakan bahan-bahan pustaka yang diambil dari beberapa buku untuk menunjang landasarn teori yang digunakan dalam penelitian, antara lain teori tentang teori tentang IESQ, komitmen organisasi dan teori analisis data.

#### **5. Instrumen Penelitian**

##### **Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2015:142), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden untuk dijawabnya.” Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data tentang IESQ dan komitmen organisasi.

## 6. Metode Analisis Data

### a. Uji Kualitas data

#### 1). Uji Validitas

Menurut Sunyoto (2011:114), “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.” Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini acuan uji validitas yaitu  $r$  tabel 5% ( $78-2=76$ ) adalah 0,223 (Tabel  $r$ ).

#### 2). Uji Reliabilitas

Menurut Sunyoto (2011:110), “Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.” Butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS 22 untuk uji statistic *Cronbach Aplha*. Hasil dari uji statistic *Cronbach Aplha*  $> 0.6$ .

### b. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknis analisis regresi yang dapat digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat). Latan dan Selva (2013:84)

#### 1). Analisis Korelasi Ganda ( $R$ )

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, X_3 \dots X_n$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen ( $X_1, X_2, X_3 \dots X_n$ ) secara serentak terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

#### 2). Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2, X_3 \dots X_n$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) secara serentak.

### c. Uji Asumsi Klasik, terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

### d. Uji Hipotesis

#### 1). Uji F

Menurut Sunyoto (2011:205), “Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.”

#### 2). Uji t

Menurut Sunyoto (2011:207), “Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen terhadap variabel dependen.”

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Kualitas Data**

**a. Analisis Validitas**

Hasil analisis validitas ini semua data, periklanan, citra merek dan keputusan pembelian dinyatakan valid karena r hitung > 0,223.

**b. Analisis Reliabilitas**

Hasil analisis reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dari masing-masing variable IQ bernilai 0,810, EQ bernilai 0,642, SQ bernilai 0,761 dan komitmen organisasional bernilai 0,668. Dengan demikian menunjukkan bahwa instrumen penelitian sudah reliabel (handal).

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas menggunakan grafik probability plot. Dari hasil grafik probability plot menunjukkan data terdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Dari output besar VIF hitung (*VIF Intelektual quotient* = 1.001, *VIF emosional quotient* = 1.629, *VIF spiritual quotient* = 1.630 < VIF 10 dan semua tolerance variabel bebas (*Intelektual quotient* = 0.999 atau 99%, *emosional quotient* = 0.614 atau 61.4% dan *spiritual quotient* = 0.614 atau 61.4%) diatas 10% atau > 10%. Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi Multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas yaitu didapatkan titik-titiknya menyebar atau tidak berkumpul dalam satu tempat. Jadi kedua variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas.

**d. Uji Autokorelasi**

Menunjukkan Durbin-Watson test = 1.286 dan DW < 2. Maka dapat disimpulkan data diatas tidak terjadi autokorelasi.

**3. Uji Regresi Berganda dan Hipotesis**

**a. Uji Regresi Berganda**

Hasil analisis regresi berganda melalui SPSS 22:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.913	3.423		.559	.578
x1	.031	.069	.036	4.452	.028
x2	.903	.127	.713	7.096	.000
x3	.050	.143	.035	5.352	.026

a. Dependent Variable: y

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,913 + 0,031X_1 + 0,903X_2 + 0,050 X_3$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta sebesar 1,913, artinya jika Intelektual Quotient ( $X_1$ ), Emosional Quotient ( $X_2$ ), spiritual quotient ( $X_3$ ), nilainya adalah 0, maka komitmen organisasional (Y) nilainya adalah 1,913.
- 2) Koefisien regresi variabel Intelektual Quotient ( $X_1$ ) sebesar 0,031 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan Intelektual Quotient mengalami kenaikan 1% maka komitmen organisasional (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,031. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Intelektual Quotient dengan komitmen organisasional, semakin naik Intelektual Quotient maka semakin naik komitmen organisasional.
- 3) Koefisien regresi variabel Emosional Quotient ( $X_2$ ) sebesar 0,903 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Emosional Quotient mengalami kenaikan 1%, maka komitmen organisasional (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,903. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Emosional Quotient dengan komitmen organisasional, semakin naik Emosional Quotient maka semakin meningkat komitmen organisasional.
- 4) Koefisien regresi variabel Spiritual Quotient ( $X_3$ ) sebesar 0,050 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Spiritual Quotient mengalami kenaikan 1%, maka komitmen organisasional (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,050. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Spiritual Quotient dengan komitmen organisasional, semakin naik Spiritual Quotient maka semakin meningkat komitmen organisasional.

**b. Analisis Korelasi Ganda**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	.541	.523	1.659

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R sebesar 0,736. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Intelektual Quotient, Emosional Quotient dan Spiritual Quotient terhadap komitmen organisasional.

**c. Analisis Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	.541	.523	1.659

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,541. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Intelektual Quotient, Emosional Quotient dan Spiritual Quotient) terhadap variabel dependen (komitmen organisasional) sebesar 54,1%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Intelektual Quotient, Emosional Quotient dan Spiritual Quotient) mampu menjelaskan sebesar 54,1% variasi variabel dependen (komitmen organisasional). Sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji F (simultan)

Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $29.122 > 3.12$ ) (sig.  $0.000 < 0,05$ ) maka **H<sub>0</sub> ditolak**. Artinya variabel Intelektual Quotient ( $X_1$ ), Emosional Quotient ( $X_2$ ) dan Spiritual Quotient ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional (Y).

##### b. Uji t ( Uji Parsial)

- 1). Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,452 > 1,992$ ) (sig.  $0.028 < 0,05$ ) maka **H<sub>0</sub> ditolak**. Artinya variabel Intelektual Quotient ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional (Y).
- 2). Nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $7,096 \geq 1,992$ ) (sig.  $0.000 \leq 0,05$ ) maka **H<sub>0</sub> ditolak**. Artinya variabel Emosional Quotient ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional (Y).
- 3). Nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $5,352 \geq 1,992$ ) (sig.  $0.028 \leq 0,05$ ) maka **H<sub>0</sub> ditolak**. Artinya variabel Spiritual Quotient ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional (Y).

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap CV. Mitra Widyatama Probolinggo, sebagai objek penelitian. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel Intelektual Quotient, Emosional Quotient dan Spiritual Quotient berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap komitmen organisasional.
2. Berdasarkan uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Intelektual Quotient berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional, variabel Emosional Quotient berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional, Dan variabel Spiritual Quotient berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional.

#### Saran

Peneliti memberikan beberapa saran kepada CV. Mitra Widyatama Probolinggo yaitu sebagai berikut:

1. Secara bersama-sama Intelektual Quotient, Emosional Quotient dan Spiritual Quotient terhadap Komitmen organisasional, maka karyawan CV. Mitra Widyatama Probolinggo hendaknya harus memiliki ketiga kecerdasan tersebut, karena ESQ saling berkaitan dan memiliki manfaat dalam mengarahkan kehidupan seseorang, dalam kemampuan pengetahuan, kemampuan mengenal diri dan mengarahkan diri.

2. Perlu meningkatkan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual agar semakin membawa dampak positif bagi organisasi.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih memperluas jangkauan penelitian dengan menambahkan sampel atau menggunakan (memakai) variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

### DAFTAR REFERENSI

- Asnawi dan Masyhuri, Nur. 2009. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, Malang: UIN-Malang Press.
- Choiriah, Anis. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris pada Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru)*. Skripsi, S1. Universitas Negeri Padang. Dipublikasikan. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/107> Diakses tanggal 11 September 2016.
- Erisna, Nuria. 2012. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Auditor pada Perusahaan Industri di Bandar Lampung*. *Jurnal Akuntansi & Keuangan* Vol.3 No.2. Universitas Bandar Lampung. <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jak/article/view/230/234> Diakses tanggal 11 September 2016.
- Kumala, Meliana. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Gaya Manajemen Konflik Kolaborasi dan Kompromi (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah)*. Skripsi S1 Universitas Negeri Semarang. Dipublikasikan. <http://lib.unnes.ac.id/22306/> Diakses tanggal 15 September 2016.
- Kurniawan, Muhammad Rizki Nur. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak)*. Skripsi, S1. Universitas Diponegoro. Dipublikasikan. <http://eprints.undip.ac.id/26691/> Diakses tanggal 16 September 2016.
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Analisis Statistik Data Dengan SPSS*, Yogyakarta: Mediakom.
- Rochmah, Aliyah Nur. 2014. *Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Total Quality Service di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Yogyakarta*. Skripsi S1. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dipublikasikan. <http://digilib.uin-suka.ac.id/11640/> Diakses tanggal 16 September 2016.
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2005. *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Sunyoto, Danang. 2011. *Aplikasi SPSS Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Supriyanto, Achmad Sani. 2011. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)*. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.10 No.4*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/455> Diakses tanggal 12 September 2016.
- Tikollah, M. Ridwan. 2006. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan)*. *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*. [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=104894&val=1322&title=PENGARUH%20KECERDASAN%20EMOSIONAL%20DAN%20KECERDASAN%20SPIRITUAL%20TERHADAP%20SIKAP%20ETIS%20DAN%20PRESTASI%20MAHASISWA%20AKUNTANSI%20\(Studi%20Pada%20Perguruan%20Tinggi%20Di%20Kota%20Pekalongan\)](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=104894&val=1322&title=PENGARUH%20KECERDASAN%20EMOSIONAL%20DAN%20KECERDASAN%20SPIRITUAL%20TERHADAP%20SIKAP%20ETIS%20DAN%20PRESTASI%20MAHASISWA%20AKUNTANSI%20(Studi%20Pada%20Perguruan%20Tinggi%20Di%20Kota%20Pekalongan)) Diakses tanggal 12 September 2016.
- Tobing, Diana Suliyanti. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 11 No.1*. Universitas Jember. <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/viewFile/17742/17663> Diakses tanggal 16 September 2016.
- Tranggono, Rahadyan Probo. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) Vol.15 No.1*. Universitas Stikubank Semarang. [www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/download/303/188](http://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/download/303/188) Diakses tanggal 16 September 2016.
- Zakiah, Farah. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Pemahaman Akuntansi. (Studi Empiris Mahasiswa Jurusan Akuntansi Angkatan Tahun 2009 di Universitas Jember)*. Skripsi S1 Universitas Jember. Dipublikasikan. <http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/2054/Farah%20Zakiah%20-%20090810301086.pdf?sequence=1> Diakses tanggal 11 September 2016.