

PENGARUH *SPIRITUAL QUOTIENT* (SQ) TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN TRAVEL HAJI DAN UMRAH DI LAMPUNG

Muhamad Irpan Nurhab

Institut Agama Islam Negeri Metro, Lampung, Indonesia

Email: irpanmatstat@gmail.com

DOI: [10.30606/v6.n2.2024.6](https://doi.org/10.30606/v6.n2.2024.6)

ABSTRACT. *The purpose of this research is to see the influence of the Spiritual Quotient (SQ) on increasing the performance of Hajj and Umrah Travel Employees as well as the main factors of Spiritual Quotient (SQ) that have the most influence on increasing the performance of Hajj and Umrah Travel Employees. Umrah travel employees. The number of samples in this research was 100 employee respondents from 10 Hajj and Umrah Travel in Lampung. The research instrument uses a questionnaire, with the analysis methods in this research being Regression Analysis and Factor Analysis. First research results: Spiritual Quotient (SQ) has a significant and positive effect on employee performance, meaning that the better the Spiritual Quotient (SQ) value, the performance of Hajj and Umrah Travel employees will increase and vice versa, the worse it will be. The Spiritual Quotient (SQ) value will be lower. performance of Hajj and Umrah Travel employees. The results of the second study show that patience is the most dominant factor in the Spiritual Quotient (SQ) to improve the performance of Hajj and Umrah travel employees compared to three other factors, namely transcendent awareness, forgiveness, and meaning of life.*

Keywords: *Spiritual Quotient, Performance, Travel, Factor Analysis, Patience*

ABSTRAK Tujuan penelitian ini untuk melihat bagaimana Pengaruh *Spiritual Quotient* (SQ) Terhadap peningkatan Kinerja Karyawan Travel Haji dan Umrah dan Faktor utama dari *Spiritual Quotient* (SQ) yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan travel haji dan umrah. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden karyawan dari 10 Travel Haji dan Umrah di Lampung. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner, dengan Metode analisis pada penelitian ini adalah Analisis Regresi dan Analisis Faktor. Hasil Penelitian pertama *Spiritual Quotient* (SQ) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik nilai *Spiritual Quotient* (SQ), maka akan meningkatkan kinerja para karyawan Travel Haji dan Umrah dan sebaliknya semakin buruk nilai *Spiritual Quotient* (SQ), maka akan menurunkan kinerja para karyawan Travel Haji dan Umrah. Hasil penelitian yang kedua menunjukkan Kesabaran merupakan faktor yang paling dominan dalam *Spiritual Quotient* (SQ) untuk meningkatkan kinerja karyawan travel haji dan umrah, dibandingkan tiga faktor lain yaitu kesadaran transenden, pengampunan, dan arti kehidupan.

Kata Kunci: *Spiritual Quotient, Kinerja, Travel, Analisis Faktor, Kesabaran*

PENDAHULUAN

Travel haji dan umrah merupakan bisnis jasa perjalanan yang saat ini banyak diminati, hal ini dikarenakan masa tunggu haji reguler yang sangat lama. Di Provinsi Lampung berdasarkan data Kementerian Agama memiliki masa tunggu hingga 47 tahun, hal inilah yang membuat para calon jamaah berlomba untuk melaksanakan umroh melalui travel haji dan umrah. Oleh karena itu, perusahaan travel perlu memiliki strategi untuk memenangkan persaingan antar travel yang semakin banyak dan kompetitif yang salah satu strateginya adalah meningkatkan kinerja para karyawan travel haji dan umrah. Kinerja karyawan travel sangat dipengaruhi oleh faktor internal dari dalam diri yang membantu meningkatkan kinerja seseorang, hal ini didukung oleh Darmawan (2022), kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah *Spiritual Quotient* (SQ), sesuai dengan penelitian Zohar dan Marshall (2001), yang menyatakan bahwa SQ berperan penting dalam kesuksesan pekerjaan. Penelitian tentang SQ juga dilakukan oleh Biberman & Whitty (2006) yang mengungkapkan perilaku seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh SQ.

Bukti empiris lain menunjukkan pola hubungan antara SQ dan kinerja bersifat linier dan positif artinya jika nilai SQ meningkat maka kinerja guru juga ikut meningkat begitu juga sebaliknya (Timang, Nadeak, & Sihotang, 2021). Penelitian dari Makkasau (2018) yang meneliti tentang pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Perguruan Tinggi dimana kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi. Penelitian dari Wardani & Utami (2020) yang meneliti Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pada Civitas Akademika yang menunjukkan kecerdasan spiritual berpengaruh negatif terhadap kinerja civitas akademika. Penelitian ini melihat dari sisi sumber daya manusia (SDM) yaitu kinerja karyawan travel haji dan umrah, dikarenakan pegawai travel haji dan umrah di Lampung mayoritas pegawainya berlatar belakang pendidikan umum. Salah satu travel haji dan umrah di Metro Lampung memiliki data pegawai dari 12 orang, 9 diantaranya berlatar belakang pendidikan bukan agama, bahkan pemiliknya merupakan seorang sarjana pertanian.

Research Gap dalam penelitian ini terdapat penelitian yang menunjukkan pengaruh positif SQ terhadap kinerja dari penelitian Timang et al. (2021) dan Makkasau (2018), namun berbeda dengan Wardani dan Utami (2020) yang menunjukkan terdapat pengaruh negatif SQ terhadap kinerja dosen dari penelitian dari, hal ini menjadi *Research Gap* untuk melihat bagaimana pengaruh SQ terhadap kinerja karyawan travel haji dan umrah di Kota Metro Lampung, dimana penelitian penelitian tentang SQ dan Kinerja Karyawan pada travel haji dan umrah masih sangat sedikit. Kedua, *Research Gap* lain dalam penelitian ini adalah melihat faktor utama dari SQ apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan travel haji dan umrah menggunakan *Factor Analysis*. Sehingga hasil dari penelitian ini

diharapkan bisa memberikan sumbangsih bagi manajemen sumber daya manusia dalam bidang kinerja karyawan travel dan mata kuliah manajemen sumber daya manusia Program Studi Manajemen Haji dan Umrah.

Kinerja

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal terpenting dalam agenda kemajuan sebuah perusahaan. Perusahaan yang sukses adalah perusahaan dimana sumber daya manusia dapat dilihat sebagai aset yang perlu dikelola sesuai kebutuhan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam produksi suatu perusahaan. Menurut Koesmono (2005) tujuan perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan dapat mengembangkan karyawannya untuk dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan pada umumnya merupakan hasil dari apa yang dicapai seseorang karyawan di tempat kerja yang relevan dengan pekerjaan tertentu. Kinerja lebih lanjut didefinisikan sebagai fungsi dari hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja karyawan mempengaruhi kontribusi terhadap organisasi mulai dari kuantitas output, kualitas output, kehadiran, dan perilaku kolaboratif (Gibson, Ivancevich, & Donnelly Jr, 2012).

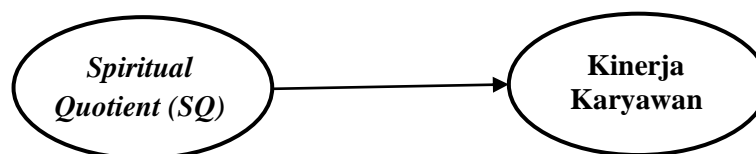
Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut Lie, Simatupang, Harini, Dharma, & Sudirman (2021) menunjukkan faktor Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Spiritual (SQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang, senada dengan Wardani & Utami (2020) yang mengatakan faktor *Intellectual Intelligence* (IQ), *Emotional Intelligence* (EQ), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan *Spiritual Intelligence* (SQ) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja, semakin baik IQ, EQ, OCB, dan SQ maka semakin baik juga kinerjanya.

Spiritual Quotient (SQ)

Ketika seseorang hanya menggunakan kemampuan *Emotional Quotient* (EQ) dan *Intelligence Quotient* (IQ) berhasil meraih prestasi dan kesuksesan, namun tak jarang seseorang merasakan perasaan yang kosong dan hampa pada bagian celah batin dalam kehidupannya. Setelah semua prestasi sudah diraih, seluruh pemuasan kebendaan sudah digapai, semua uang hasil jerih payah berada pada genggaman, dia tidak memahami lagi kemana harus melangkah? Untuk apa semua kesuksesan itu? Sampai hampir diperbudak oleh uang dan waktu tanpa mengetahui kemana lagi iya harus berpijak? Disinilah *Spiritual Quotient* (SQ) atau yang dikenal dengan kecerdasan spiritual muncul untuk melengkapi *Emotional Quotient* (EQ) dan *Intelligence Quotient* (IQ) yang berada pada diri setiap orang (Misbach, 2008).

Pada akhir abad kedua puluh, serangkaian data ilmiah modern menerangkan adanya “Q” jenis ketiga yaitu *Spiritual Quotient* (SQ), merupakan kecerdasan yang berguna untuk menghadapi dan memecahkan masalah makna dan nilai, yaitu kecerdasan dalam menempatkan perilaku dan hidup seseorang agar lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. *Spiritual Quotient* (SQ) merupakan landasan yang dibutuhkan untuk memfungsikan *Emotional Quotient* (EQ) dan *Intelligence Quotient* (IQ) secara efektif. Bahkan, *Spiritual Quotient* (SQ) merupakan kecerdasan tertinggi seseorang (Zohar & Marshall, 2001). Eckersley (2002) mendefinisikan yang lain dari *Spiritual Quotient* (SQ), yaitu perasaan bisikan hati yang dalam terhadap hubungan dengan dunia yang luas dalam hidup kita. *Spiritual Quotient* (SQ) dari Zohar & Marshall (2001) yang mengartikan *Spiritual Quotient* (SQ) merupakan kecerdasan yang bertumpu dalam bagian pada diri yang berhubungan dengan kearifan pada diluar ego atau jiwa sadar.

Kerangka Konseptual



Sumber: Timang et al. (2021); Akimas & Bachri (2016); Kulshrestha & Singhal (2017); Setiawan, Nazarudin, & Absah (2019); Chakraborty & Chakraborty (2004); Kale & Shrivastava (2003)

Perumusan Hipotesis Pengaruh Signifikan *Spiritual Quotient* (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan

Pola hubungan antara kecerdasan spiritual dan kinerja guru bersifat linier dan positif artinya jika nilai kecerdasan spiritual meningkat, maka kinerja guru juga ikut meningkat begitu juga sebaliknya (Timang et al., 2021). Akimas & Bachri (2016) hasil penelitiannya menunjukkan kecerdasan spiritual menjadi hal yang penting ketika seseorang memiliki sistem dan standar kerja yang tinggi. Pada perusahaan semua faktor kecerdasan spiritual membangun semangat tim dan meningkatkan kinerja yang pada gilirannya menumbuhkan harga diri karyawan (Kulshrestha & Singhal, 2017). Kecerdasan spiritual juga memiliki korelasi yang positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan spiritual lebih dominan daripada kecerdasan emosional dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu membangun budaya spiritualitas di tempat kerja, dengan secara rutin mengundang karyawan untuk melaksanakan ibadah sholat berjamaah dan menghadiri acara-acara keagamaan yang diselenggarakan oleh perusahaan (Setiawan et al., 2019). Penelitian yang dilakukan Munir (2000) menunjukkan *Spiritual Quotient* mengajarkan

seseorang untuk mengekspresikan sebuah tindakannya dan memberi makna pada orang tersebut, sehingga bila ingin memperoleh hasil kerja yang baik maka dibutuhkan *Spiritual Quotient*. *Spiritual Quotient* merupakan perasaan terhubung dengan diri sendiri, orang lain dan seluruh alam semesta. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Silence (2013) menunjukkan bahwa ada efek positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dan prestasi hasil belajar seseorang. Sibasopaet (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di kantor pusat Universitas Jember. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan spiritual dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian lebih lanjut tentang kecerdasan mental juga dilakukan oleh Chakraborty & Chakraborty (2004) mereka melakukan penelitian terhadap kecerdasan spiritual. Spiritualitas mempengaruhi bagaimana seseorang berperilaku sebagai seorang pemimpin. Pemimpin yang baik adalah mereka yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik dan dapat membawa nilai spiritual pada kepemimpinan. Orang yang berperilaku seperti ini sangat dihargai oleh bawahannya, dan setiap orang dapat belajar untuk memahami dan menghormati satu sama lain, sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih baik. Kecerdasan spiritual dapat dikembangkan oleh setiap orang. Sebuah studi oleh Kale & Shrivastava (2003) memberikan penelitian tentang metode Enneagram untuk meningkatkan dan mempromosikan spiritualitas di tempat kerja. Saat ini, lingkungan kerja berfokus pada spiritual. Pekerja tidak hanya menjaga nilai kehidupan keluarga, mengejar makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja. Mereka yang dapat menemukan makna dalam hidup mereka dan membawa spiritualitas ke lingkungan kerja mereka membuat lebih baik, dan kinerja yang dihasilkan lebih baik daripada mereka yang bekerja tanpa kecerdasan spiritual.

Penelitian-penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan sementara untuk dijadikan hipotesis bahwa *Spiritual Quotient* (SQ) memiliki korelasi yang positif dan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Operasional Variabel

- a. Variabel Kinerja Karyawan

Berikut Operasionalisasi variabel Kinerja Karyawan

Tabel 1. Operasionalisasi variabel Kinerja Karyawan

| VARIABEL | SUB VARIABEL/ DIMENSI | INDIKATOR | SUMBER |
|------------------|--------------------------|--|--------------------------------|
| Kinerja Karyawan | Work Role | 1. Perbaikan akan membuat layanan lebih baik | Kennedy, Lassk, & Burns (2001) |

| VARIABEL | SUB VARIABEL/ DIMENSI | INDIKATOR | SUMBER |
|----------|----------------------------------|---|--------|
| | | 2. Memulai tindakan untuk memperbaiki kesalahan | |
| | | 3. Meminta bantuan ketika mengalami kesulitan | |
| | | 1. Mengakomodasi permintaan khusus yang dibuat pelanggan | |
| | <i>Behavior Toward Customers</i> | 2. Melakukan tugas dengan mempertimbangkan pelanggan | |
| | | 3. Bekerja keras menyenangkan pelanggan | |
| | | 1. Menerima tugas kelompok dengan sukarela | |
| | | 2. Mendorong anggota tim dalam tugas kelompok | |
| | <i>Teamwork</i> | 3. Menawarkan bantuan kepada rekan kerja | |
| | | 4. Membantu tim merasa nyaman dalam kelompok kerja | |
| | | 1. Tiba di tempat kerja tepat waktu. | |
| | | 2. Setelah istirahat, segera memulai kembali tugas pekerjaan. | |
| | <i>Work Habits</i> | 3. Memberikan pemberitahuan jika tidak dapat masuk kerja | |

b. Variabel *Spiritual Quotient* (SQ)

Berikut operasionalisasi variabel *Spiritual Quotient* (SQ),

Tabel 2. Operasionalisasi variabel *Spiritual Quotient* (SQ)

| VARIABEL | SUB VARIABEL/ DIMENSI | INDIKATOR | SUMBER |
|--------------------------------|---|--|------------------------------------|
| <i>Spiritual Quotient</i> (SQ) | Kesadaran Transenden (<i>Transcendental awareness</i>) | 1. Berpikir tentang hidup, mati dan akhirat | M. A. Anwar, Gani, & Rahman (2020) |
| | | 2. Memahami peristiwa kehidupan bagian dari rencana ilahi | |
| | | 3. Merasakan anugerah allah dalam hidup | |
| | Arti Kehidupan (<i>Meaning of life</i>) | 1. Merenungkan makna tertinggi hidup | |
| | | 2. Meminta maaf atas kesalahan | |
| | | 3. Memaafkan orang lain | |
| | Kesabaran (<i>Patience</i>) | 1. Meminta ampunan kepada allah | |
| | | 2. Menunjukkan kesabaran dalam situasi stres | |
| | | 3. Merasakan bahwa kesabaran akan memperkuat iman | |
| | Pengampunan (<i>Forgiveness</i>) | 1. Mencoba untuk tetap terpusat pada diri sendiri sambil beraktivitas dalam kehidupan sehari-hari | |
| | | 2. Ketika membutuhkan bantuan dalam aktivitas keseharian berdoa kepada allah untuk bimbingan spiritual | |
| | | 3. Keyakinan kepada Allah SWT, bisa hidup sejalan dengan kebajikan utama. | |

Teknik Pengambilan Sampel

Berdasarkan Mundfrom, Shaw, & Ke (2005) maka jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini adalah 100 responden dengan 10 Travel. Berikut Travel Haji dan Umrah di Lampung.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan terdiri dari data primer melalui penyebaran kuesioner.

Metode Analisis

1. Analisis Faktor

Analisis Faktor digunakan untuk menghapus informasi duplikat dari variabel dengan tujuan untuk menemukan sekumpulan faktor yang mendasari sejumlah besar pengukuran (Johnson & Wichern, 2007). Penelitian ini analisis faktor digunakan untuk melihat faktor utama dari *Spiritual Quotient* (SQ) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Travel Haji dan Umrah.

2. Analisis regresi

Analisis regresi sebagai alat statistik untuk memprediksikan hubungan Antar variabel (Basri, 2019). Penelitian ini analisis regresi digunakan untuk melihat hubungan dan pengaruh dari *Spiritual Quotient* (SQ) terhadap Kinerja Karyawan Travel Haji dan Umrah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh SQ terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS versi 26.00 didapatkan persamaan regresi:

Tabel 3 Model Summary

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .656 ^a | .431 | .420 | .37479 |

a. Predictors: (Constant), Spiritual Quotient

Sumber : data diolah (2023)

Untuk mengetahui besarnya *Spiritual Quotient* (SQ) terhadap kinerja karyawan dalam analisis regresi linier sederhana, dapat berpedoman pada nilai *R square* atau R^2 yang terdapat pada output tabel 4.8, dimana diketahui nilai *R square* sebesar 0,431. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh *Spiritual Quotient* (SQ) terhadap kinerja karyawan sebesar 43,1 % sedangkan 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4 Coefficients

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.429 | .430 | | 3.322 | .002 |
| | Spiritual Quotient | .692 | .107 | .656 | 6.448 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data diolah (2023)

$$Y = 1,429 + 0,692 X$$

$$\text{Kinerja} = 1,429 + 0,629 \text{ Spiritual Quotient (SQ)}$$

Berdasarkan output Tabel 4.9 diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) dari *Spiritual Quotient (SQ)* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif *Spiritual Quotient (SQ)* terhadap kinerja karyawan .

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Lisda (2012) menunjukkan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan penelitian dari Wijaya (2015) menunjukkan kecerdasan spiritual berpengaruh dominan terhadap kinerja. Pengaruh dominan tersebut didasari keyakinan karyawan yang selalu bekerja dengan jujur. Saat ini dunia kerja membawa lebih banyak konsentrasi pada masalah spiritual. Para pekerja mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya di rumah saja, tetapi mereka juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja mereka. Mereka yang dapat memberi makna pada hidup mereka dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja mereka akan membuat mereka menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding mereka yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual (Hoffman, 2002).

Menurut Brownell (2012), kepercayaan dan integritas adalah inti dari sebuah perusahaan bisnis, hal ini diketahui dari studi kasus mahasiswa dan fakultas di Cornell School of Hotel Administration yang memeriksa isu-isu seputar etika dalam kepemimpinan perusahaan. Para mahasiswa memeriksa studi kasus yang terkait dengan hubungan serikat-manajemen yang dianggap sebagai elemen penting dalam kepemimpinan perusahaan. Salah satu hasil dari pertemuan ini adalah untuk mengidentifikasi pendekatan-pendekatan inovatif untuk mendorong kesadaran etis dan tanggung jawab dalam pemimpin muda. Menepati janji dan menjaga integritas adalah kunci untuk kepemimpinan yang efektif. Menurut Sturman dan Sherwyn (2007), walaupun tidak sering digunakan dalam menyeleksi karyawan di perhotelan, tes integritas dapat membantu

perusahaan untuk mendeterminasi calon karyawan yang terlibat dalam tindakan-tindakan yang tidak produktif, berbahaya, atau beresiko pada pekerjaan. Tindakan-tindakan yang tidak produktif, berbahaya, dan beresiko pada pekerjaan seperti contohnya mencuri, yang dapat merugikan perusahaan.

Kejujuran merupakan salah satu indikator kecerdasan spiritual. Berikut merupakan contoh kasus yang terkait pentingnya kecerdasan spiritual di dunia perhotelan. Di Park Royal Hotel Suites Kuala Lumpur, seorang mahasiswa PUP dipromosikan mendapat *certificate of honesty*. Pada sebuah kesempatan, Taufik mahasiswa OJT menemukan 1000 ringgit yang jika dikurskan ke dalam rupiah kurang lebih Rp 2.8 juta. Taufik mengembalikan uang yang ditemukannya itu dengan alasan itu bukan miliknya, meski saat ditemukannya tidak ada seorangpun yang tahu. Pihak manajemen Park Royal Hotel akhirnya memutuskan untuk mempromosikan Taufik menerima *Certificate of Honesty* atau sertifikat kejujuran sebagai apresiasi dan ungkapan terima kasih atas kejujuran yang telah ditunjukkan Taufik. Di dunia Travel Haji dan Umrah, kejujuran karyawan sangat dibutuhkan sebab terkait dengan nama baik Travel Haji dan Umrah di mata konsumen. Hal ini membuktikan bahwa peranan kecerdasan spiritual terhadap kinerja di dalam hospitality industry sangatlah penting, hal ini mendukung hasil dari penelitian ini yaitu bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh paling dominan jika dibanding kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.

Analisis Faktor *Spiritual Quotient* (SQ)

Uji Asumsi Analisis Faktor *Spiritual Quotient* (SQ)

a. Uji Bartlett (Bartlett's *Test of Sphericity*) dan Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy*

Tahap ini menguji korelasi variabel-variabel yang telah didefinisikan menggunakan Uji Bartlett (Bartlett's *Test of Sphericity*) dan Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy*. Uji Bartlett dan uji MSA dilakukan untuk menilai kelayakan suatu variabel yang akan dianalisis menggunakan analisis faktor.

Uji Bartlett dalam analisis faktor adalah untuk menguji korelasi antar variabel karena hasil yang diinginkan dalam analisis faktor adalah adanya korelasi yang tinggi antar variabel, memiliki korelasi yang tinggi jika nilai Bartlett hitung > nilai Bartlett tabel, atau *p-value* (sig) < $\alpha = (0,05)$, maka menunjukkan nilai korelasi yang tinggi antar variabel dan proses dapat dilanjutkan.

Tabel 5. KMO and Bartlett's Test of Sphericity

| | | |
|---|--------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy | | 0.701 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 163.673 |
| | Df | 6 |
| | Sig. | 0.000 |

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 5. diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* adalah $0.701 > 0.50$ artinya Data cukup (modding) untuk analisis faktor dan nilai *Bartlett's Test of Sphericity (Sig.)* $0.000 < 0.05$ artinya matrik korelasi cocok untuk analisis faktor, maka asumsi pertama sudah terpenuhi, sehingga analisis faktor dapat diproses lebih lanjut.

b. Uji MSA (*Measure of Sampling Adequacy*)

Uji MSA (*Measure of Sampling Adequacy*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut atau variabel mana saja yang harus dikeluarkan karena tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut. Nilai ini dapat dilihat pada nilai *anti-image correlation*.

Tabel 6. Anti-Image Matrices

| Variabel | Measure Of Sampling Adequacy (MSA) |
|----------------|------------------------------------|
| Kesadaran | .726 ^a |
| Transenden | |
| Arti Kehidupan | .687 ^a |
| Kesabaran | .710 ^a |
| Pengampunan | .688 ^a |

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai *Measure of Sampling Adequacy (MSA)* > 0.5 artinya variabel dapat diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut, sehingga dapat dikatakan seluruh dimensi yang digunakan dalam analisis faktor ini layak digunakan.

Proses Factoring *Spiritual Quotient (SQ)*

Setelah variabel ditentukan dan dipilih serta perhitungan korelasinya telah memenuhi asumsi atau persyaratan untuk dilakukan analisis, langkah selanjutnya adalah membentuk faktor untuk menemukan struktur yang mendasari hubungan antar variabel awal tersebut. Metode yang digunakan dalam pembentukan faktor adalah metode *Principal Components Analysis (PCA)*. Dua langkah utama dalam pembentukan faktor adalah penentuan jumlah faktor dan rotasi faktor-faktor yang terbentuk

a. *Communalities*

Besarnya hubungan antara faktor-faktor yang terbentuk dengan variabel-variabel asal dapat dilihat dari nilai-nilai komunalitasnya (*communalities*). Komunalitas pada dasarnya adalah jumlah variansi dari suatu variabel yang bisa dijelaskan oleh faktor yang ada. Variabel dianggap mampu menjelaskan faktor jika nilai *Extraction* lebih besar dari 0,50. Jumlah variabel yang akan diekstraksi terlihat pada tabel 7 kontribusi variabel hasil *Extraction*.

Tabel 7. *Communalities*

| VARIABEL | INITIAL | EXTRACTION |
|----------------------|---------|------------|
| Kesadaran Transenden | 1.000 | .776 |
| Arti Kehidupan | 1.000 | .680 |
| Kesabaran | 1.000 | .819 |
| Pengampunan | 1.000 | .750 |

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai *extraction* pada nilai *Communalities* > 0.50. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua dimensi yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan faktor

b. Penentuan Jumlah Faktor

Jumlah faktor yang akan dibentuk ditentukan dengan melakukan kombinasi beberapa kriteria untuk mendapatkan jumlah faktor yang paling sesuai dengan data penelitian. Untuk melihat jumlah faktor yang dibentuk dilihat pada tabel 8 *Total Variance Explained*

Tabel 8. *Total Variance Explained*

| Component | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loadings | | |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 3.025 | 75.636 | 75.636 | 3.025 | 75.636 | 75.636 |
| 2 | .663 | 16.569 | 92.205 | | | |
| 3 | .177 | 4.432 | 96.637 | | | |
| 4 | .135 | 3.363 | 100.000 | | | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Data diolah (2023)

Kriteria pertama yang digunakan adalah nilai dari *Initial Eigenvalues*, berdasarkan Tabel 8 *Total Variance Explained* pada bagian *Initial*

Eigenvalues, maka ada tujuh faktor yang dapat terbentuk dari tiga puluh dua indikator yang dianalisis. Syarat untuk menjadi sebuah faktor, nilai dari *Initial Eigenvalues* harus lebih dari 1 (satu). Nilai component 1 sebesar 3,025 maka akan menjadi faktor 1 dan mampu menjelaskan 75,636% variasi. Sedangkan nilai total component 2 hingga component 4 tidak dihitung dikarenakan *Initial Eigenvalues* kurang dari 1, maka tidak dapat menjadi faktor. Kriteria kedua digunakan adalah nilai *Extraction Sum of Squared Loading* yang menunjukkan banyaknya faktor yang terbentuk pada hasil output ada 1 (satu) faktor yaitu component 1.

Tabel 9. Pembentukan Faktor *Intelligence Quotient* (IQ)

| FAKTOR |
|----------------|
| Kesadaran |
| Transenden |
| Arti Kehidupan |
| Kesabaran |
| Pengampunan |

Pemberian Nama Faktor Kesabaran

Faktor terdiri dari tujuh indikator meliputi: Kemampuan Transenden, Arti Kehidupan, Kesabaran, dan Pengampunan. Dalam memberikan nama faktor harus dapat mewakili nama indikator –indikator yang membentuk faktor tersebut atau cara kedua dalam memberikan nama faktor berdasarkan indikator yang memiliki nilai *factor loading* tertinggi.

Tabel 10. Pemberian Nama Faktor Kesabaran

| Component Matrix | |
|------------------|----------------|
| Faktor | Factor Loading |
| Kesadaran | .881 |
| Transenden | |
| Arti Kehidupan | .824 |
| Kesabaran | .905 |
| Pengampunan | .866 |

Pada tabel *Component Matrix* terlihat bahwa indikator kesabaran memiliki nilai nilai *Factor Loading* tertinggi yaitu 0.905 lebih besar dari pada tiga indikator lainnya. jadi penulis berpendapat bahwa nama yang tepat digunakan pada faktor adalah kesabaran. Pada uraian diatas penulis berpendapat bahwa dimensi yang paling berpengaruh pada SQ untuk kinerja Karyawan adalah kesabaran

Kata “sabar” artinya menahan diri dari sesuatu yang tidak berkenan di hati, ia juga berarti ketabahan. Imam al-Ghazali mendefinisikan sabar sebagai ketetapan hati melaksanakan tuntunan agama menghadapi rayuan

nafsu. Menurut Shihab (2002) secara umum kesabaran dapat dibagi dalam dua pokok: pertama, Sabar jasmani yaitu kesabaran dalam menerima dan melaksanakan perintah-perintah keagamaan yang melibatkan anggota tubuh, seperti sabar dalam melaksanakan ibadah haji yang melibatkan kelelahan atau sabar dalam peperangan membela kebenaran. Termasuk pula dalam kategori ini, sabar dalam menerima cobaan-cobaan yang menimpa jasmani seperti penyakit, penganiayaan dan sebagainya. Kedua, adalah sabar rohani menyangkut kemampuan menahan kehendak nafsu yang dapat mengantarkan kepada kejelekan, seperti sabar menahan amarah, atau menahan nafsu lainnya. Secara etimologi sabar berasal dari bahasa arab yang berarti bersabar, tabah hati, berani. Dalam bahasa Indonesia, sabar berarti: "tahan menghadapi cobaan, tabah, tenang, tidak tergesa-gesa, tidak terburu-buru nafsu (Yunus, 2002). Uraian-uraian tentang kesabaran membuat kesabaran menjadi faktor yang sangat penting dalam SQ untuk meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Spiritual Quotient (SQ) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik nilai *Spiritual Quotient* (SQ), maka akan meningkatkan kinerja para karyawan Travel Haji dan Umrah dan sebaliknya semakin buruk nilai *Spiritual Quotient* (SQ), maka akan menurunkan kinerja para karyawan Travel Haji dan Umrah. Kesabaran merupakan faktor yang paling dominan dalam *Spiritual Quotient* (SQ) untuk meningkatkan kinerja karyawan travel haji dan umrah, dibandingkan tiga faktor lain yaitu kesadaran transenden, pengampunan, dan arti kehidupan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akimas, H. N., & Bachri, A. A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq), Kecerdasan Spiritual (Sq) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 259–272. Retrieved from <http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/99>
- Anwar, M. A., Gani, Aa. M. O., & Rahman, M. S. (2020). Effects of spiritual intelligence from Islamic perspective on emotional intelligence. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 11(1), 216–232. <https://doi.org/10.1108/JIABR-10-2016-0123>
- Basri, H. (2019). Pemodelan Regresi Berganda Untuk Data Dalam Studi Kecerdasan Emosional. *DIDAKTIKA : Jurnal Kependidikan*, 12(2), 103–116. <https://doi.org/10.30863/didaktika.v12i2.179>
- Biberman, J., & Whitty, M. (2006). A postmodern spiritual future for work. *Journal of Organizational Change Management*, 10(2), 130–138.
- Chakraborty, S. K., & Chakraborty, D. (2004). The transformed leader and spiritual psychology: A few insights. *Journal of Organizational Change*

- Management*, 17(2), 194–210.
<https://doi.org/10.1108/09534810410530610>
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan Dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Satyagraha*, 5(1), 18–29.
- Eckersley, R. (2002). Spirituality, Progress, Meaning and Values: Implications for Leadership and Management. *Journal of Spirituality, Leadership and Management*, 1, 15–28. Retrieved from http://www.slam.org.au/wp-content/uploads/2013/07/JSLaMvol1_2002_Eckersley.pdf
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly Jr, J. H. (2012). Organizations: Behavior, Structure, Processes. *Relations Industrielles*, 47(1), 166–170. <https://doi.org/10.7202/050754ar>
- Johnson, R. A., & Wichern, D. W. (2007). *Applied Multivariate Statistical Analysis* (Sixth Edit). New Jersey: Pearson Prentice Hall .
- Kale, S. H., & Shrivastava, S. (2003). The enneagram system for enhancing workplace spirituality. *Journal of Management Development*, 22(4), 308–328. <https://doi.org/10.1108/02621710310467596>
- Kennedy, K. N., Lask, F. G., & Burns, M. B. (2001). A scale assessing team-based job performance in a customer-oriented environment. *Journal of Quality Management*, 6(2), 257–273. [https://doi.org/10.1016/s1084-8568\(01\)00033-5](https://doi.org/10.1016/s1084-8568(01)00033-5)
- Koesmono, T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 171–188. <https://doi.org/10.1109/MS.2008.35>
- Kulshrestha, S., & Singhal, T. K. (2017). Impact Of Spiritual Intelligence On Performance And Job Satisfaction: A Study On School Teachers. *International Journal of Human Resource & Industrial Research*, 4(2), 1–6. <https://doi.org/10.5281/zenodo.343742>
- Lie, D., Simatupang, S., Harini, S., Dharma, E., & Sudirman, A. (2021). *Teacher Performance in Terms of The Aspects of Intellectual Intelligence , Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence*. 10(2), 224–233. <https://doi.org/10.23887/jpi-undiksha.v10i2.32061>
- Lisda, R. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(1), 1–20. Retrieved from <http://www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/majalah-ilmiah-informatika/article/view/58/94>
- Makkasau, S. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional Dan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Kota Palopo. *Journal Of Institution And Sharia Finance*, 2(1), 21–41.
- Misbach, I. H. (2008). Antara IQ, EQ, dan SQ. *Pelatihan Nasional Guru Se-Indonesia*, 1–11. Retrieved from

- https://www.academia.edu/35692181/Antara_IQ_EQ_dan_SQ
Mundfrom, D. J., Shaw, D. G., & Ke, T. L. (2005). Minimum Sample Size Recommendations for Conducting Factor Analyses. *International Journal of Testing*, 5(2), 159–168.
https://doi.org/10.1207/s15327574ijt0502_4
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Jakarta: Indeks.
- Setiawan, A., Nazarudin, & Absah, Y. (2019). The Effect of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Employee Performance PT. Proconfo Indah. *International Journal of Research and Review*, 6(6), 233–243.
- Sibasopaet, A. B. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Kantor Pusat Universitas Jember. 12(2), 212–222.
- Silent, A. P. (2013). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Prestasi Akademik. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Timang, M., Nadeak, B., & Sihotang, H. (2021). The Influence of the Principal'S Managerial Ability, Training and Spiritual Intelligence on Teacher Performance At Smpn 1 Rantepao. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 9(2), 248–256.
<https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v9.i2.2021.3526>
- Wardani, W. S., & Utami, N. N. (2020). Pengaruh Iq, Eq, Ocb, Dan Sq Terhadap Kinerja Pada Civitas Akademika Stie Asia Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 14(2), 155–160.
<https://doi.org/10.32812/jibeka.v14i2.158>
- Wijaya, C. A. (2015). Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(1), 1–18.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2001). *Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence* (1st ed.). Bloomsbury Publishing.