

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Studi Pada Karyawan Marketing PT.Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta

Oleh

Hardiat (20120410289)

ihardiat@yahoo.com

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

2016

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of emotional quotient, emotional intelligence, spiritual quotient on the employee performance in PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta. Independent variable used in this study were emotional quotient, emotional intelligence and spiritual quotient, employee performance while the dependent variable used is employee performance.

Sample used in this study is the marketing of employee in PT. Nasmoco Bahana Motor. The technique of data from census. In order to get the number of sample used in this study were 50 respondents and data were analyzed multiple linear regression with processing data using SPSS 16 software.

This research result showed that emotional quotient effect positively and significantly on employee performance. Emotional intelligence takes effect positively and significantly on employee performance. Spiritual quotient take effect positively and significantly on employee performance.

Keyword : emotional quotient, emotional intelligence, spiritual quotient, employee performance

PENDAHULUAN

Saat ini tantangan yang kita hadapi adalah teknologi yang berpengaruh terhadap pertumbuhan perekonomian dunia. Perekonomian ini tumbuh secara pesat karena dipengaruhi

oleh berbagai efektivitas suatu perusahaan yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang tersedia di dalamnya. Dalam perkembangan zaman saat ini, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin kompetitif. Oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga keberadaanya harus diperhatikan, dikelola dan ditingkatkan kualitasnya. Sumber daya manusia yang mempunyai keunggulan dan kemampuan dalam menyikapi setiap kondisi yang dihadapi sehingga akan mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang unggul bukan hanya seseorang yang mempunyai keilmuan (IQ) saja akan tetapi, seseorang yang memiliki kemampuan yang unggul, mensikapi setiap kondisi yang dihadapi dengan arif dan bijaksana (EQ). Penelitian Yenti (2013) meneliti pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada R.S Pekan Baru mengatakan ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sudah tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan dan keberhasilan seseorang tidak hanya ditentukan oleh Kecerdasan Intelektual (IQ) saja tetapi keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ). Atas hal tersebut maka, Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) maupun Kecerdasan Spiritual (SQ) yang dimiliki para karyawan harus digali dan ditumbuh kembangkan, sehingga diharapkan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan supaya memudahkan

Daniel Goleman (2005) disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional. Goleman (1996) dalam penelitian Hidayati (2013) mengatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*). Kecerdasan emosional tersebut antara lain meliputi rasa empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, kemampuan mengelola diri sendiri, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan menyelesaikan masalah antar pribadi, membina hubungan dengan orang lain, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan.

Dalam rangka mendorong pertumbuhan ekonomi, industri bidang otomotif memiliki peran penting dalam pertumbuhan teknologi dan meningkatkan perekonomian pada masyarakat, PT. Nasmoco Bahana Motor adalah perusahaan otomotif yang bergerak dalam bidang dagang dan jasa. PT. Nasmoco Bahana motor beralamat di Jl. Ringroad Timur 58 A, Wonocatur Yogyakarta adalah salah satu *main dealer* perusahaan mobil Toyota PT. New Ratna melalui jaringan Nasmoco Group. Nasmoco bergerak sebagai *dealer* Toyota untuk regional di Jawa Tengah dan Daerah Isimewa Yogyakarta. Yogyakarta sebagai salah satu daerah dengan peminat mobil Toyota yang tinggi memiliki 3 kantor cabang Nasmoco, salah satunya adalah PT. Nasmoco Bahana Motor yang baru berdiri pada tahun 2012 ini menjadi kantor cabang Nasmoco terbesar kedua se-Jawa Tengah. PT. Nasmoco Bahana Motor juga telah didukung dengan pelayanan terlengkap dan terbaik. Dengan memberikan kualitas pelayanan dan kinerja yang dimiliki maka konsumen akan menimbulkan suatu kepercayaan terhadap kinerja karyawan marketing Nasmoco. Bentuk pelayanan tersebut dapat dilihat dari fasilitas *dealer* yang nyaman, menarik, dan bernilai guna. Beberapa fasilitas utama yang sangat layak diperhatikan dalam mendukung

kegiatan jasa dan pelayanan yaitu *showroom*, ruang tunggu servis, ruang pendaftaran servis, dan kantor. Dalam kegiatannya PT. Nasmoco Bahana Motor tidak hanya berorientasi pada keuntungan semata yaitu dengan tetap memperhatikan prinsip sosial bagi kepentingan masyarakat yang dapat dilihat dari praktek pada perusahaan ini yang lebih menekankan pada kualitas dibanding kuantitasnya. Maka hal ini tentunya tidak terlepas dari peranan karyawan dan staf kepegawaiannya Mulai dari manager sampai karyawan *sales/marketing* yang memiliki peran besar dalam membangun citra PT. Nasmoco Bahana Motor karena setiap karyawan dihadapkan pada beban dan tugas pekerjaan yang senantiasa silih berganti, dan tugas karyawan adalah mencapai target yang telah ditentukan' Menurut Goleman (2003) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik. Dalam hal ini pengendalian kecerdasan emosional sangat dibutuhkan untuk dapat berkinerja tinggi. Berdasarkan hasil *Key Performance Indicator (KPI)*, kinerja karyawan mengalami fluktuasi setiap tahunnya baik yang terlihat pada setiap indikator maupun rata-rata kinerja secara umum. Selain itu, masih ada sebagian karyawan yang aspek-aspek kinerjanya dinilai masih berada di bawah standar kompetensi atau belum seperti yang diharapkan perusahaan, seperti pada aspek orientasi pada pelanggan, kerjasama dalam tim serta keteraturan dan keakuratan dalam bekerja. Sementara yang menjadi harapan perusahaan adalah kinerja karyawan dapat meningkat secara stabil setiap tahunnya, dan diharapkan dapat melampaui standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Nasmoco Bahana Motor setiap karyawan dituntut untuk selalu meberikan kualitas pelayanan faktor kepercayaan merupakan faktor penting, karena tanpa kepercayaan maka masyarakat tidak akan menggunakan jasa atau produk mobil Toyota itu sendiri. Untuk itu Nasmoco harus mampu menjaga kepercayaan dari

masyarakat bahwa karyawan Nasmoco mulai jujur dengan produk yang ditawarkan pada konsumennya. Berdasarkan ulasan mengenai PT. Nasmoco Bahana Motor yang telah mencapai kesuksesan tampaknya ada kualitas Kinerja karyawan pada bidang *marketing* yang tinggi, sehingga kerjasama tim yang solid dapat terbangun dalam seluruh proses dalam mencapai suatu kinerja perusahaan yang tinggi. Perusahaan harus selalu diperhatikan supaya tidak ada kekecawaan satu sama lain sehingga kemampuan dalam kecerdasan emosional dapat berjalan dengan baik. Hal ini juga menjadi salah satu variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Aspek kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual juga perlu ditingkatkan agar seorang karyawan mampu memberikan suatu penyampaian dengan mudah agar konsumen mudah mengerti dengan apa yang ditawarkan. Itu juga tidak terlepas dari kecerdasan emosional maka karyawan dapat bekerja sama dengan baik dalam satu tim.

Dengan membawa nilai-nilai spiritualitas dalam bekerja, maka akan membuat karyawan merasa lebih hidup, dan pekerjaannya lebih bermakna serta lebih bertanggungjawab dalam bekerja, karena dia sadar bahwa apa yang telah dikerjakannya juga akan dipertanggungjawabkan terhadap Tuhan Yang Maha Kuasa. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mencapai suatu tujuan atau keberhasilan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian tertarik untuk mengetahui ada tidaknya “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nasmoco Bahana Motor.”

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2013) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan

Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II Cabang SSK II Pekan Baru". Pada penelitiannya menggunakan responden seluruh karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang SSK II Pekan Baru.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta". dengan sampel seluruh karyawan yang ada di PT.Nasmoco Bahana Motor, Peneliti melihat begitu pentingnya seorang karyawan dapat berkerja secara maksimal dalam meningkatkan suatu kinerja di suatu perusahaan tersebut. Sehingga dapat memberikan hasil karya yang baik pada PT. Nasmoco Bahana Motor serta pencapaian tujuan akan lebih cepat di perusahaan.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian mengidentifikasa masalah sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja?

KAJIAN TEORI

A. Kecerdasan Emosional

Kemampuan seseorang ditentukan oleh kecerdasan yang dimiliki karena setiap manusia mempunyai kemampuan kelebihan dan kekurangan yang dimiliki seorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi serta mengatur jiwa. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan memengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Kecerdasan lain itu

disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional Goleman (2000) dalam Yenti (2014). Menurut Robbins (2009) dalam Yenti (2014) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Kecerdasan emosional adalah kuncinya, di mana seseorang dapat mengelola “titik panas” nya sehingga tidak lepas kendali dan beraksi tanpa pemikiran. Dengan mengembangkan kesadaran diri dan pengelolaan diri kita mampu memanfaatkan kekuatan, kelebihan dan mengelola emosi, sehingga merasakan dan menciptakan komitmen penuh gairah untuk mencapai suatu tujuan. Memahami orang lain membuat kita lebih efektif memotivasi individu, membimbing kelompok, tim, serta budaya organisasi.

Kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa Aspek-aspek yang ada. Goleman (2001) mengatakan bahwa ada lima kecapakan dasar dalam kecerdasan emosional yaitu :1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*) 2. Pengaturan Diri (*Self Management*) 3. Motivasi Diri (*Self Motivation*)Empati (*Emphaty*) 5. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

Faktor – faktor Yang mempengaruhi kecerdasan emosional

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional individu menurut Goleman (2009) dalam Yenti (2014) yaitu Lingkungan keluarga dan Lingkungan non keluarga

Dari definisi faktor di atas maka dapat disimpulkan apabila seorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh kinerja karyawan yang memiliki peran - peran penting bagi perusahaan dalam memilih dan menempatkan setiap karyawan dalam hal ini pekerjaannya supaya tidak terjadi hal – hal yang tidak diinginkan. Agar setiap karyawan dapat berkerja sama secara tim ini memudahkan dalam mempengaruhi suatu

kinerja dapat tercapai. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui apa bila seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka dapat berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

B. Kinerja Karyawan

setiap manusia mempunyai kemampuan yang berbeda dalam melakukan berbagai aktifitasnya. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami atau dengan cara dipelajari. Kinerja merupakan pencapaian atau hasil dari seorang karyawan dalam perusahaan atau bidang yang digelutinya, sehingga kinerja karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan, sebab hal itu sangat berpengaruh bagi kemajuan perusahaan. Wirawan (2009) dalam Marpaung (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pada dasarnya adalah apa dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Jadi pada dasarnya kinerja adalah sebuah pengabdian karyawan yang diberikan kepada perusahaan. menurut Gibson *et.all* (1995) mendefinisikan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2009). (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Indikator Kinerja Karyawan

Bernardin (1998) dalam Choiriah (2013) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah:

- a. Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
- b. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan
- c. Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
- d. Efektivitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi di mana dengan maksud menaikkan keuntungan.
- e. Kemandirian adalah karyawan yang dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.
- f. Komitmen adalah karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

Menurut Gomes (2003) dalam Yenti (2014) ada enam indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja yaitu akurasi, ketelitian, bisa diterima atas setiap pekerjaan yang dilakukan
- b. Produktivitas yaitu kuantitas dan efisien kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu
- c. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan
- d. Bisa diandalkan sejauh mana seorang karyawan dapat diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut
- e. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu mengambil periode istirahat atau makan yang ditentukan dan dicatat kehadiran secara keseluruhan
- f. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan

Selain itu, dalam Sedarmayanti (2011) juga dikatakan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* disebut juga *actual performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh karyawan. Sehingga kinerja karyawan adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Untuk meningkatkan hasil kinerja yang optimum perlu di tetapkan standar kerja yang jelas yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercapai apabila pegawai dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sejalan dengan itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia menurut Wirawan (2009) Marpaung (2013) meliputi:

1. faktor internal pegawai,
2. faktor lingkungan internal organisasi
3. faktor lingkungan eksternal organisasi

Dampak Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa dampak yang ada pada suatu kinerja karyawan yaitu:

- a. Organisasi akan berkembang pesat
- b. Organisasi akan memperoleh target yang telah ditentukan oleh perusahaan
- c. Bisa mengurangi resiko yang akan terjadi dalam organisasi
- d. Pada organisasi tersebut akan semakin sulit berkelompok karena berkerja dengan sungguh – sungguh untuk mencari target yang telah ditentukan oleh organisasi

- e. Perusahaan dimata publik menjadi baik dan disegani oleh setiap perusahaan atau para pesaing pada usaha sejenis.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan hubungan dengan orang lain. Masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah hal yang hanya membutuhkan kecerdasan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosional sangat diperlukan. Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosionalnya maka dia akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebuah penelitian pada sekitar 42.000 orang di 36 negara mengungkapkan hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kesuksesan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan (Stein dan Book, 2002) dalam Moniaga (2012). Ini menunjukkan bahwa seorang karyawan juga bisa berhasil, jika di dalam diri mereka terbentuk nilai-nilai EQ yang tinggi. dengan kecerdasan emosional, seseorang mampu mengetahui dan menanggapi perasaan mereka sendiri dengan baik dan mampu membaca dan menghadapi perasaan orang lain dengan efektif.

Jika seseorang tidak dapat mengendalikan emosionalnya secara baik, maka dapat mengalami kesulitan dalam mengendalikan emosionalnya serta kemampuannya untuk memusatkan perhatian pada tugas-tugasnya dan memiliki pikiran yang sulit. Maka dapat disimpulkan bahwa kecedasan emosional sangat berperan aktif dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan setiap tugas dan jika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mereka akan lebih mudah dalam mengendalikan maupun mengontrol emosinya secara baik ketika dikantor. Penelitian yang pernah dilakukan Yenti dan Machasin (2014) berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional,

Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada R.S Pekan Baru bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada R.S Pekan Baru.

H2: Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan Intelektual merupakan kecerdasan emosional untuk menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta. Kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika dan rasio. Kecerdasan intelektual lazim disebut dengan inteligensi, istilah ini dipopulerkan kembali pertama kali oleh Francis Galton, seorang ilmuwan dan ahli matematika yang termuka dari Inggris (Joseph,1978). *Intelligensi* lebih difokuskan kepada kemampuannya dalam berfikir. Menurut Anastasi (1997) mengatakan bahwa *intelligensi* bukanlah kemampuan tunggal dan seragam tetapi merupakan komposit dari berbagai fungsi. Istilah ini umumnya digunakan untuk mencakup gabungan kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk bertahan dan maju dalam budaya tertentu (Fabiola, 2005). Kemampuan intelektual ini dapat diukur dengan suatu alat tes yang bisa disebut IQ (*Intelligence Quotient*). Menurut Robbins (2008) kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas berfikir, memecahkan masalah dan mampu menyimpulkan dan mengelola informasi menjadi nyata.

Menurut Robbins (2001) mengatakan bahwa dalam kecerdasan intelektual terdapat tujuh dimensi yaitu :

- a. Kecerdasan angka Merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.
- b. Pemahaman verbal Merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.
- c. Kecepatan persepsi merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.

- d. Penalaran induktif merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- e. Penalaran deduktif merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen
- f. Visualisasi spasial merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.
- g. Daya ingat Merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual

Menurut Purwanto (2007) dalam Yenti (2014) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi inteligensi yaitu: Pembawaan, Kematangan, Pembentukan, Minat dan pembawaan yang khas, Kebebasan

Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Selama ini banyak orang menganggap bahwa jika seseorang memiliki tingkat kecerdasan intelektual yang tinggi, maka orang tersebut memiliki peluang untuk meraih kesuksesan yang lebih besar dibanding dengan orang yang memiliki IQ rendah. Menurut Robins (2008) mengatakan kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas berfikir, memecahkan masalah dan mampu menyimpulkan dan mengelola informasi menjadi nyata. Penelitian Nurzhirah Gistituati dan Jafridin (2006) dalam Nugraheni (2014) meneliti tentang pengaruh kontribusi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Mukomuko. Pada kenyataannya jika seorang karyawan memiliki kecerdasan

intelektual yang tinggi maka kinerja yang akan dimiliki akan tinggi. terbukti bahwa kecerdasan intelektual sangat masih mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

H2: Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

D. Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual (SQ) sendiri adalah kemampuan jiwa yang dimiliki seseorang untuk membangun dirinya secara utuh melalui berbagai kegiatan positif sehingga mampu menyelesaikan berbagai persoalan dengan melihat makna yang terkandung didalamnya. Zohar dan Marshal (2001), mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan untuk melihat kapan batasannya itu, juga memungkinkan kita bergulat dengan awal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan. Kecerdasan tersebut menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna.

Sukidi (2002) dalam Handayani (2014) mengemukakan tentang nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen - komponen dalam kecerdasan spiritual (SQ) yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, diantaranya sebagai berikut: 1. Mutlak Jujur 2. Keterbukaan 3. Pengetahuan diri 4. Fokus pada kontribusi 5. Spiritual non dogmatis

Faktor – Faktor Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual sebagai berikut :

- a. Faktor Internal
- b. faktor Eksternal terdiri dari lingkungan keluarga, lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat

Dampak Kecerdasan Spiritual

Maka dapat diketahui dampak yang dapat ditimbulkan adalah :

- a. Karyawan dapat dengan mudah menghadapi tuntutan pekerjaan
- b. Karyawan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya
- c. Karyawan dapat mencapai kinerja yang maksimal
- d. Berperilaku jujur dalam tanggung jawab setiap pekerjaannya
- e. Selalu bersikap tanggung jawab dan amanah

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan spiritual (SQ) sendiri adalah kemampuan jiwa yang dimiliki seseorang untuk membangun dirinya secara utuh, salah satunya dapat melalui berbagai kegiatan positif sehingga mampu menyelesaikan berbagai persoalan dengan melihat makna yang terkandung didalamnya. Penelitian lain yang dilakukan Cipta (2009) tentang pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening pada kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga Kantor Pemasaran Surabaya. Hasil yang didapat dalam penelitiannya adanya pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kepercayaan pada dalam dirinya untuk mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih mampu dalam meningkatkan kinerja yang dimilikinya, sehingga karirnya dapat berkembang lebih maju.

H3: Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Objek & Subjek Penelitian

Objek penelitian ini dilaksanakan di kantor cabang PT. Nasmoco Bahana Motor Kantor Cabang Janti di Jl. Ringroad Timur 58 A, Wonocatur Yogyakarta dengan subjek penelitiannya adalah karyawan *marketing* yang ada di PT. Nasmoco Bahana Motor

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer, berupa jawaban hasil penyebaran kuisoner kepada seluruh karyawan pada bidang *marketing* PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta tentang variabel penelitian meliputi pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan populasi seluruh karyawan *marketing* PT. Nasmoco Bahana Motor yang berjumlah 50 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik metode *sensu*.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner. Data yang diperoleh dari penelitian ini langsung (primer) dari kuisoner (angket) yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan yang sudah disiapkan oleh peneliti yang akan diberikan kepada responden untuk dijawab.

Definisi Operasional Variabel

Vareabel	Definisi	Indikator	Skala	Skor
----------	----------	-----------	-------	------

Kecerdasan Emosional	Menurut Goleman (2003) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaan-perasaan dirisendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik dalam diri kitasendiri maupun dalam hubungan - hubungan kita.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran Diri (<i>Self Awarness</i>). 2. Pengaturan Diri (<i>Self Management</i>). 3. Motivasi Diri (<i>Self Motivation</i>). 4. Empati (<i>Emphaty</i>). 5. Keterampilan Sosial (<i>Relationship Management</i>). 	Skala pengukuran diukur dari angka 1-5 dengan pilihan jawaban yaitu tidak sama sekali, sedikit, cukup baik, baik sekali	Ada 5 pertanyaan yang diajukan Halimatus Sa'diyah (2011)
Kecerdasan Intelektual	Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang di butuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah (Robins dan Judge, 2008: 57).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Berpikir 3. Menalar memecahkan masalah 	Skala pengukuran diukur dengan skor tes IQ yang kemudian hasilnya dikategorikan dalam katagori kurang sekali, cukup baik, baik sekali dengan skala	Ada 5 pertanyaan yang diajukan Halimatus Sa'diyah (2011)
Kecerdasan Spiritual	Zohar (2000) kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang untuk mampu menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi oleh seseorang tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integritas Diri 2. Komitmen 3. Keengganan Untuk Menyebabkan Kerugian 4. Kemampuan untuk Menghadapi Penderitaan 	Skala pengukuran diukur dari angka 1-5 dengan pilihan jawaban yaitu ya , tidak, tidak sama sekali , setuju	Ada 5 pertanyaan yang diajukan Halimatus Sa'diyah (2011)
Kinerja Karyawan	Hasibuan (2001) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. kualitas 2. kuantitas 3. motivasi 4. disiplin 5. komitmen 6. kemandirian 	Skala pengukuran diukur dari angka 1-5 dengan pilihan jawaban yaitu tidak sama sekali, sedikit, cukup baik, baik sekali	Ada 5 pertanyaan yang diajukan Halimatus Sa'diyah (2011)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji t pada tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian menunjukkan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan bahwa terdapat nilai koefisien sebesar 0.370 nilai t hitung sebesar 3.410 dengan nilai taraf signifikan sebesar 0.05 atau 5%. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan sebesar 0.001 dengan ini nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis 1 diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja”.

b. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji t pada tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian menunjukkan pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan bahwa terdapat nilai koefisien sebesar 0.323 nilai t hitung sebesar 2.105 dengan taraf nilai signifikan sebesar 0.05 atau 5%. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan sebesar 0.041 dengan ini nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis 2 diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja”.

c. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji t pada tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian menunjukkan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan bahwa terdapat nilai koefisien sebesar 0.313 nilai t hitung sebesar 2.273 dengan taraf nilai signifikan sebesar 0.05 atau 5%. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan sebesar 0.028 dengan ini nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis 3 diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja”

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji regresi dapat diketahui hipotesis 1 diterima, dilihat dari hasil pengujian Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki seorang karyawan akan mempunyai maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkatkan. Jadi apabila kecerdasan emosional tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi pada PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta. Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari identitas dilapangan bahwa kinerja karyawan *marketing* pada PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang dimiliki oleh

seseorang yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri empati, keterampilan social.

Hasil penelitian ini mendukung apa yang dikatakan oleh Anis (2013) bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil uji regresi dapat diketahui hipotesis 2 diterima, dilihat dari hasil pengujian Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingginya kecerdasan intelektual yang dimiliki seorang karyawan maka kinerjanya akan meningkat. Jadi apabila kecerdasan spiritual tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi pada PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta.

Menurut Ngalim Purwanto (2007) dalam Yenti (2014) menyebutkan ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi *inteligensi* yaitu pembawaan, kematangan, pembentukan, minat, kebebasan. Maka dengan ini setiap karyawan pada PT. Nasmoco Bahana Motor akan lebih mudah dalam bekerja karena dapat dilihat dari tingkat pekerjaan seorang marketing yang membutuhkan pengetahuan dan wawasan yang ditinggi dalam memasarkan setiap produknya. Sehingga dengan adanya kecerdasan intelektual seorang karyawan tidak akan mendapatkan kesulitan dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Gistituati dan Jafridin (2006) dalam Nugraheni (2014) yang memberikan simpulan bahwa tes inteligensi merupakan alat yang tepat

dalam melakukan seleksi terhadap karyawan, sehingga tes tersebut dapat memberikan keputusan bagi manajer untuk mendapatkan orang yang tepat dalam pemilihan karyawan yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil uji regresi dapat diketahui hipotesis 3 diterima, dilihat dari hasil pengujian Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingginya kecerdasan spiritual yang dimiliki seorang karyawan akan mempunyai rasa keyakinan dan kepercayaan pada diri sendiri maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkatkan. Jadi apabila kecerdasan spiritual tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi pada PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta.

Hasil penelitian ini mendukung apa yang dikatakan oleh Sufnawan (2007) yang menunjukkan hasil bahwa seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul bila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyalurkan antara emosi, perasaan dan otak. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas. Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan”.
2. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas. Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan”.
3. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas. Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan”.

2. Keterbatasan

1. Penelitian ini menyadari bahwa terdapat keterbatasan dalam dukungan teori dan hasil kajian penelitian sebelumnya, karena penelitian pada bidang ini masih sangat terbatas, sehingga pembuktian hasil penelitiannya dengan teori pendukungnya sangat terbatas.
2. Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode survey melalui kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden tidak jujur dalam responya.

3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penambahan variabel-variabel lain yang diduga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dapat juga dilakukan, misalnya sikap kerja. Penambahan variabel baru tersebut mungkin dapat memberikan kontribusi terhadap penelitian sejenis, yaitu

penelitian berkenaan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang akan datang sebaiknya juga menambahkan variabel moderator ataupun variabel intervening, seperti pelatihan, usia, ataupun jenis kelamin, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap lagi akan pengaruh ketiga variabel tersebut secara tidak langsung.

2. Penelitian mendatang hendaknya melakukan replikasi penelitian dengan menggunakan sampel yang berbeda, misalnya level karyawan. Dengan mengetahui hasil kedua penelitian, yaitu model diuji pada level pimpinan dan karyawan, dapat terlihat konsistensi hasil penelitian.
3. Pemahaman secara hasil pada perhitungan pada intinya kinerja karyawan sudah baik, namun sebaiknya seorang karyawan lebih meningkatkan kinerja dalam melakukan setiap tugas dan tanggung jawabnya dengan melalui kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan spiritual karena hal ini dapat berdampak pada peningkatan kualitas karyawan dan sehingga dapat berdampak juga pada kemanjutan perusahaan PT. Nasmoco Bahana Motor.

Daftar Pustaka

- Armansyah. 2002. *Intelegency Quotient, Emotional Quotient, dan Spiriual Quotient Dalam Membentuk Prilaku Kerja*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Agustian, Ginanjar. Ari. 2004. Dalam eka jasmine. *Kecerdasan spiritual* <http://ekalusmey.blogspot.co.id/2011/12/kecerdasan-spiritual.html>, 13 Febuari 2016
- Ari, Pangestu. Dwijayanti. 2009. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi*. Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional ‘VETRAN’. Jakarta
- Adwardin, Laras Tris Ambar Suksesi. 2006. *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Buddaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Study Megister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang

- Anastasia A. Dan Urbina, S 1997. Tes Psikologi, Edisi Bahasa Indonesia Jakarta: PT. Prenhalindo
- Choiriah, Anis. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik (Study Empiris Pada Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang Dan Pekanbaru)*, Skripsi Padang: Universitas Negri Padang
- Deo, Mimi dan Marsha Walch. 2001. *10 Perinsip Spiritual Parenting*. Bandung: Kaifa
- Berman (2001), Peter Garlans Sina (2012) *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Pengolahan Keuangan Pribadi* Alumnus Magister Manajemen UKSW Jurnal Manajemen, Vol.11, No.2, Mei 2012
- Eckersley, R. 2000 *Spiritual, Progres, Meaning, And Values Paper Presented Annual Conferensi An Spirituality Ledership, And Management Ballarat*, 4 Desember
- Pramata, Pradita Dhani. 2010. *Kuesiner Penelitian Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor*. Program Pascasarjana Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Fabiola, Meirnawaty. 2005. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di Semarang*. Thesis Jurusan Akuntansi.UNDIP
- Goleman, Daniel. 2003. *Emotional Intelligence*, Alih Bahasa: T. Hermay. Jakarta: GramediaPustaka.
- Goleman, Daniel. 2005. *Working with Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2005. *Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi* Ali Bahasa Alex Tri Kancono Widodo , PT.Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Gozali, I. 2009 *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Gibson, et.al. 1995 *Organisasi Dan Manajemen*. Edisis Keempat. Jarkarta : Erlangga
- Josep, G. 1978. *Interpreting Psychological Test Data*, Vol.1.New, York VNR
- <http://lib.uin-malang.ac.id/appendix/07510036%5B1%5D-halimatus-sadiyah.pdf>
- Lisda Rahmasari. Januari 2012. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Dan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas AKI
- Mathis, R,L, dan Jackson, 2002. *Human Resource Management*, Alih bahasa : DianaAngelica. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, P. A . 2009. *Evaluasi Kinerja SDM Bandung* : Penerbit Refrika Aditama

- Nurzhiriah Gistituati Dan Jafridin (2006) dalam Nugraheni (2014). *Pengaruh Kontribusi Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kabupaten Mukomuko*.
- Notoprasetyo , Gunaeka, Christian. 2012 *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektua, Kecerdasan Dan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akutan Publik Di Surabaya* . Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi, Vol, No.4. juli 2012, Unika Widyamandala : Suroboyo
- NI Nyoman, Teristiyani, W,. 2014 *Kecerdasan Intelektua, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen*. Study Pada Politeknik Negeri Bali. Falkutas Ekonomi Magister Manajemen.
- Patton, P, 1998, *Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja*, Alih Bahasa : Zaini Dahlan, Pustaka Delaprata, Jakarta
- Moniaga, Pingkan. 2012. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado
- Marpaung, R dan Citra Rumondang. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. ANGKASA PURA II CABANG SSK II PEKANBARU.Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Pekbis Jurnal, Vol.5, No.3, November 2013: 179-189
- Paisal dan susi angraini 2010, *pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Palembang* Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – ISSN: 2085-1375 Edisi Ke-IV, Nopember 2010
- Robbins, Stheppen P (2001). *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. PT. Indeks. Terjemahan Ti m Indeks, Jilid II. Jakarta.
- Robbins, Stheppen P (2009). *Prilaku Organisasi Salemba Empat*, Jakarta
- Robbins, Stheppen P dan Timothy A Judge. 2008. *Organizational Behavior*. New Jersey.
- Sa'diyah, Halimatus. (2011) *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di PT. TASPEN (Persero) cabang Malang*. Universitas Islam Negeri (UIN)
- Santoso, Singgih 2001 Mengolah Data Stastitik SecaraProfesional* PT. Alek Media Komputido. Jakarta
- Sukidi, 2002, *Rahasia Hidup Sukses Bahagia. Kecerdasan Spiritual, Mengapa SQ lebih Penting dari IQ dan EQ*, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti, 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*: Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sugiyono, 2012 *Metode Pendidikan Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* Bandung : CV Alfabeta
- Supriyanto, Achmad Sani, Troena. 2012 *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang) Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Journal Volume 10 2012.*
- Steiner, 1997. *Kecerdasan Emosional* <https://fientino.wordpress.com/> terbit tanggal 03.12.2011 pengertian kecerdasan emosi (diakses pada tanggal 17 februari 2015)
- Sufnawan, Fathulhuda. 2007. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Auditor terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akutan Publik.(Study Empris Pada Kantor Akutan Publik Semarang) Skripsi. Semarang Sarjana Jurusan Akuntansi Falkutas Ekonomi Universitas Diponegoro*
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi: Yogyakarta: Graha Ilmu*
- Sina, Garlans Peter. 2012 pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Pengolahan Uang Pribadi Jurnal Manajemen , Vol.11.no.2, Mei 2012
- Trihandini, Mcirnayati Fabiola, A. R. 2005 *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja (Study Kasus Pada Hotel Horison Semarang, Universitas Diponegoro)*
- Tunggal, Puspa Nugraha. 2011. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kantor Camat Panggarang)Program pPasca Sarjana UMY*
- Hasibun <https://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>
- Hasibuan. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ketigabelas. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hidayati, N,I. Setiawan. (2014) *Kecerdasan Dan Kecerdasan Spiritual Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan (Study Dilembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP Nusa Tenggara Barat) Falkutas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*
- Handayani, I, R, Sutrisno. 2014. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Ijen Hotel View. Falkutas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (UNEJ)*
- Wibowo, Cahyo Tri. 2015 *Analisi pengaruh kecerdasan, jurnal bisnis & manajemen vol.15,No,1,2015:1-16*
- Yenti, Nofry dan Machasin, 2014. *Berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada RS. Pekan Baru*

Zohar, D. & Marshal, I. 2001. *Kecerdasan Spiritual*. Mizan, Bandung