



**ANALISIS PENGARUH KECERDASAN
INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. INDOROTI
PRIMA CEMERLANG JEMBER**

*THE ANALYSIS INFLUENCE OF INTELLECTUAL QUOTIENT, EMOTIONAL
QUOTIENT, AND SPIRITUAL QUOTIENT ON PRODUCTION EMPLOYEE'S
PERFORMANCE AT PT. INDOROTI PRIMA CEMERLANG JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Ani Masrurroh

NIM. 140810201110

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2018



**ANALISIS PENGARUH KECERDASAN
INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. INDOROTI
PRIMA CEMERLANG JEMBER**

*THE ANALYSIS INFLUENCE OF INTELLECTUAL QUOTIENT, EMOTIONAL
QUOTIENT, AND SPIRITUAL QUOTIENT ON PRODUCTION EMPLOYEE'S
PERFORMANCE AT PT. INDOROTI PRIMA CEMERLANG JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Ani Masruroh

NIM. 140810201110

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2018

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Ani Masruroh

Nim : 140810201110

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : ANALISIS PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL,
KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN
SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT. INDOROTI PRIMA CEMERLANG JEMBER

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 23 April 2018

Yang menyatakan,

Ani Masruroh

NIM. 140810201110

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL,
KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN
SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PT. INDOROTI PRIMA
CEMERLANG JEMBER

Nama Mahasiswa : Ani Masruroh

NIM : 140810201110

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 23 April 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si. QIA.

Drs. N. G. Krishnabudi, M.Agb.

NIP. 197405022000032001

NIP. 196304021988021001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1- Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E, M.M.

NIP. 197805252003122002

JUDUL SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. INDOROTI PRIMA CEMERLANG JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Ani Masruroh

NIM : 140810201110

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

3 Mei 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si. : (.....)

NIP. 197412122000122001

Sekretaris : Chairul Shaleh, S.E., M.Si. : (.....)

NIP. 196903061999031001

Anggota : Dra. Lilik Farida, M.Si. : (.....)

NIP. 196311281989022001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

Pas Foto

4x6

Sesuai Ijazah

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.

NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Kedua orangtuaku, Bapak Sunandri dan Ibu Rachmani.
2. Kakakku Salindri Masfufah dan Adikku Astian Nurrahman.
3. Seluruh guru-guruku dari sekolah taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi.
4. Seluruh sahabat-sahabatku.
5. Almamater yang saya banggakan Universitas Jember.

MOTTO

“All our dream can come true, if we have the courage to pursue them.”

(Walt Disney)

“Always believe in yourself. Do this and no matter where you are, you will have nothing to fear.”

(Hayao Miyazaki)

“Segalanya akan menjadi lebih baik, jika kamu berusaha, berdoa, dan tersenyum.”

(Ani Masruroh)

RINGKASAN

Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember; Ani Masruroh; 140810201110; 2018; 103 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi roti. Fungsi bagian produksi memegang peranan penting, karena bertanggung jawab atas terpenuhinya permintaan pasar yang menjadi tanggung jawab distributor. Karyawan bagian produksi merupakan sumber daya manusia yang memiliki kendali dalam proses produksi. Kinerja karyawan bagian produksi dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research*. Metode analisis yang digunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 55 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel 55 karyawan bagian produksi yang menjadi responden. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan membagikan kuesioner kepada responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember, namun pengaruhnya lebih kecil daripada kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, hal ini karena pekerjaan di bagian produksi tidak memerlukan kecerdasan intelektual yang tinggi. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember. Kecerdasan spiritual memberikan pengaruh terbesar diantara kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka hipotesis nol (H_0) ditolak yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember.

SUMMARY

The Analysis Influence Of Intellectual Quotient, Emotional Quotient, Spiritual Quotient On Production Employee's Performance At PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember; Ani Masruroh; 140810201110; 2018; 103 pages; Department of Management Faculty of Economics and Business Universitas Jember.

PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember is a company engaged in the production of bread. The function of the production department plays an important role, because it is responsible for the fulfillment of market demand that is the responsibility of the distributor. Production employees are human resources who have control in the production process. Production employee's performance is influenced by intellectual quotient, emotional quotient, and spiritual quotient. This research aims to determine and analyze the influence of intellectual quotient, emotional quotient, and spiritual quotient on production employee's performance at PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember. This research is kind of explanatory research. The analytical method used Multiple Linear Regression Analysis. The population in the research is all employees of the production of 55 people. The technique of determining the sample using the census method with the sample of 55 employees of the production part of the respondents. Data collection was done by observation, interview, and distributing questionnaires to respondents. The results of this research indicate that intellectual quotient has a positive and significant effect on production employee's performance at PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember, but its influence is smaller than emotional quotient and spiritual quotient, it is because work in production does not require high intellectual quotient. Emotional quotient has a positive and significant effect on production employee's performance at PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember. Spiritual quotient provides the greatest influence between intellectual quotient and emotional quotient on production employee's performance. Spiritual quotient has a positive and significant effect on production employee's performance at PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember. Based on the results of hypothesis testing, the hypothesis zero (H_0) rejected which means there is a positive and significant influence of intellectual quotient, emotional quotient, and spiritual quotient partially on production employee's performance at PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT, atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih terdapat kekurangan dikarenakan keterbatasan dari kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan ALLAH SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini mampu terselesaikan. Proses penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

- a. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., AC. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- b. Bapak Dr. Handriyono, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- d. Ibu Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si., QIA. selaku Dosen Pembimbing Skripsi I dan Bapak Drs. N. G. Krishnabudi, M.Agb. selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah memberikan bimbingan, perhatian, dan motivasi dalam proses penulisan Skripsi ini.
- e. Ibu Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si., Bapak Chairul Shaleh, S.E., M.Si., dan Ibu Dra. Lilik Farida, M.Si. selaku Dosen Penguji Skripsi dan Pendaran.

- f. Ibu Gusti Ayu Wulandari, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
- g. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, serta Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- h. Kedua orangtuaku, Bapak Sunandri dan Ibu Rachmani. Terimakasih atas doa, cinta kasih, pengorbanan dan untuk segalanya.
- i. Kakakku Salindri Masfufah dan Adikku Astian Nurrahman. Terimakasih atas doa, kasih sayang dan dukungannya.
- j. Guru-guruku di SDN 2 Alang-alang Caruban, SMPN 1 Jogoroto, dan SMAN Jogoroto.
- k. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Angkatan 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- l. Sahabat-sahabat Keluarga Jember (Lina Budiarti, Tika Maningarta, Bayu Satriyo, Abdul Hasan, Deni Tri, Fifi Irawati, Yohana Bela, Hafsa Dewi, Widi Bastian, Dewi Silvi, dan Deda Chandra).
- m. Seluruh teman-teman Kos Giant Lank. Khususnya Siti Sueb, Eli Fatul, Nida Amalia, Elva Fitria, dan Indah Wahyu.
- n. Teman-teman Paguyuban Ikatan Keluarga Mahasiswa Jombang di Jember (IKMJJ). Khususnya Nishrina Dini, Tia Dahana, Muhammad Akbar, Yogi Burhan, dan teman-teman angkatan 2014 lainnya.
- o. Teman-teman KKN 43 Periode II 2016/2017 (Mega Citra, Nifta Rahma, Dea Magdalena, Pingkan Ayu, Meikeshara, Akbar Budi, Raka Aji, Angga Alfiyadi, dan Ari Kurniawan).
- p. Sahabat-sahabat HASTAFA (Rahanum Innash, Shoffan Maarif, Tommy Bagus, Ali Razaq, Fikri Bagus, Tri Anisa, Joko Utomo).
- q. Teman-teman UKM Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Khususnya Mas Lutfi, Mas Rizal, Mas Galih, Lutfi Lestari, Adam dan anggota pengurus periode 2016 lainnya.
- r. Seluruh Staff dan Karyawan PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember, terimakasih telah memberikan kesempatan dan informasi dalam penelitian.
- s. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih atas dukungan, kerjasama dan bantuannya.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi pembacanya.

Jember, 23 April 2018

Ani Masruroh
NIM. 140810201110



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Tinjauan Teori	7
2.1.1 Kecerdasan Intelektual.....	7
2.1.2 Kecerdasan Emosional.....	11
2.1.3 Kecerdasan Spiritual	15
2.1.4 Kinerja Karyawan	19
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Konseptual.....	30
2.4 Hipotesis Penelitian	31
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	34

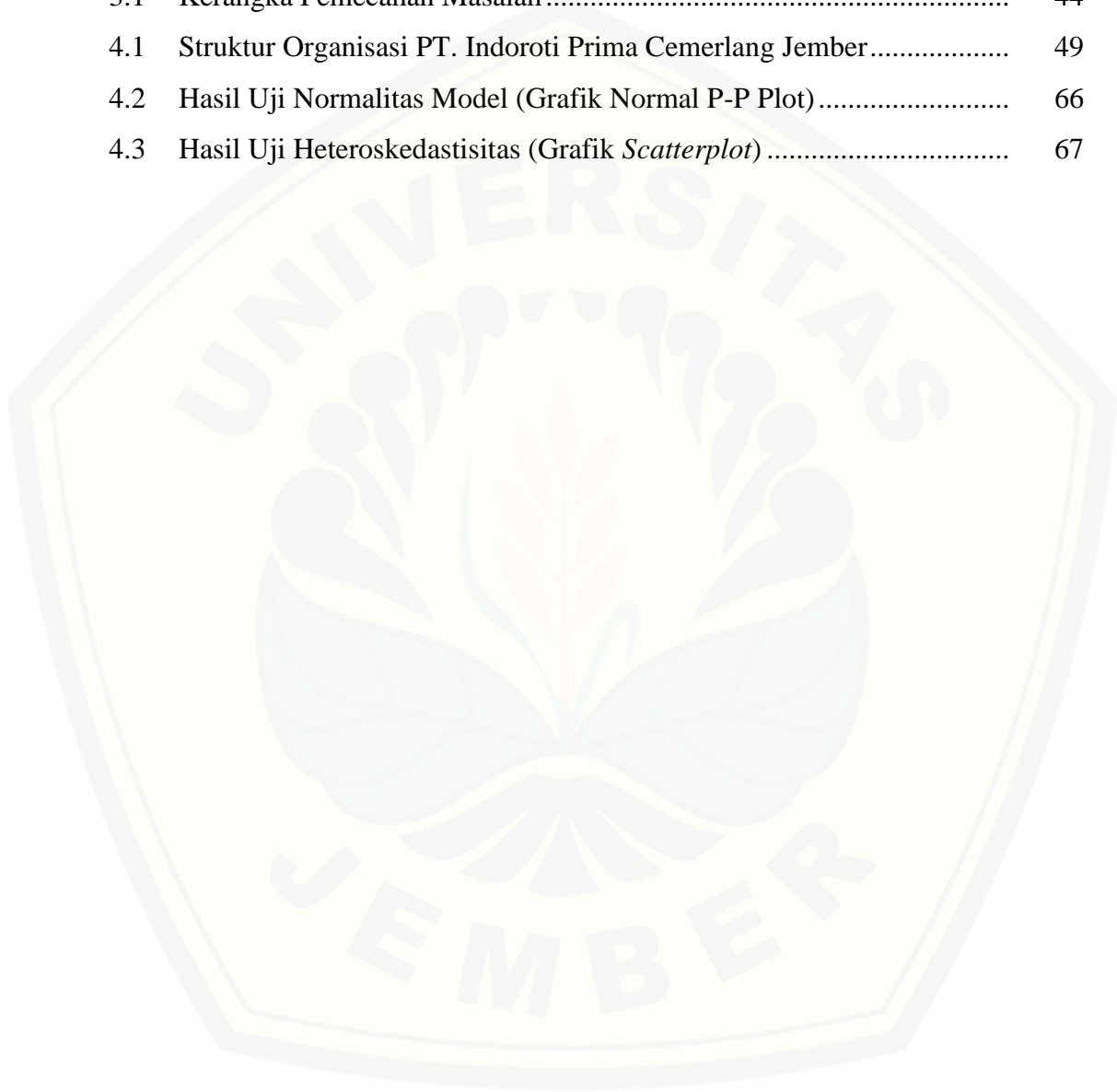
3.1	Rancangan Penelitian.....	34
3.2	Populasi dan Sampel.....	34
3.3	Jenis Data dan Sumber Data.....	34
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	35
3.5	Identifikasi Variabel.....	36
3.6	Definisi Operasional Variabel.....	36
3.7	Skala Pengukuran.....	38
3.8	Metode Analisis Data.....	39
3.8.1	Uji Intrumen.....	39
3.8.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	40
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	41
3.8.4	Uji Hipotesis.....	42
3.9	Kerangka Pemecahan Masalah.....	44
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....		46
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
4.1.1	Profil PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember.....	46
4.1.2	Struktur Organisasi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember.....	49
4.1.3	Deskripsi Karakteristik Responden.....	53
4.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
4.2.1	Deskripsi Variabel Kecerdasan Intelektual.....	56
4.2.2	Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional.....	57
4.2.3	Deskripsi Variabel Kecerdasan Spiritual.....	59
4.2.4	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	60
4.3	Hasil Analisis Data.....	62
4.3.1	Uji Instrumen.....	62
4.3.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	66
4.3.4	Uji Hipotesis.....	68
4.4	Pembahasan atas Hasil Penelitian.....	70
4.4.1	Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.4.2	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.4.3	Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....		79
5.1	Kesimpulan.....	79
5.2	Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....		81
LAMPIRAN.....		84

DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu	28
4.1	Jenis Roti PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember	47
4.2	Jumlah Karyawan PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember	48
4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	54
4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	54
4.6	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
4.7	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kecerdasan Intelektual	56
4.8	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kecerdasan Emosional	58
4.9	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kecerdasan Spiritual	59
4.10	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan	61
4.11	Hasil Uji Validitas	62
4.12	Hasil Uji Reliabilitas.....	63
4.13	Hasil Uji Normalitas Data	64
4.14	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	65
4.15	Hasil Uji Multikolinieritas	67
4.16	Hasil Uji t.....	68

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Konseptual.....	30
3.1	Kerangka Pemecahan Masalah.....	44
4.1	Struktur Organisasi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember.....	49
4.2	Hasil Uji Normalitas Model (Grafik Normal P-P Plot).....	66
4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik <i>Scatterplot</i>).....	67



DAFTAR LAMPIRAN

1	Kuesioner Penelitian	84
2	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	87
3	Hasil Uji Validitas	91
4	Hasil Uji Reliabilitas.....	94
5	Hasil Uji Normalitas Data	96
6	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	97
7	Hasil Uji Normalitas Model.....	98
8	Hasil Uji Multikolinieritas	99
9	Hasil Uji Heteroskedastisitas	100
10	Tabel r tabel	101
11	Tabel t tabel	102
12	Dokumentasi	103

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era global ini semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut meningkatkan daya saing dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan salah satu yang berperan penting sebagai penggerak utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan perorangan, oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia (manajemen personalia) yang baik. Menurut Flippo (1995:5), manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, perusahaan dan masyarakat.

Dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen personalia, diperlukan pengelolaan keberagaman sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Keberagaman tersebut berguna untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Anwar, 2006:9). Kinerja karyawan mempengaruhi kinerja perusahaan, jika kinerja karyawan baik maka besar kemungkinan visi perusahaan dapat terwujud. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya keberagaman sumber daya manusia (Daft, 2006:192).

Menurut Robbins dan Judge (2016:26), keberagaman sumber daya manusia memiliki dua tingkatan, yakni tingkat permukaan dan tingkat dalam. Keberagaman tingkat permukaan merupakan perbedaan karakteristik yang mudah dinilai atau diketahui, sedangkan keberagaman tingkat dalam merupakan perbedaan nilai-nilai, kepribadian, dan sifat kerja. Menurut Dadang (2003:2), perusahaan perlu mempekerjakan karyawan dengan kecerdasan yang berbeda-beda, sebab setiap pekerjaan memerlukan kecerdasan yang berbeda-beda pula. Beberapa perusahaan

percaya bahwa kecerdasan karyawan bisa menjadi kunci keberhasilannya, sebab karyawan yang memiliki kecerdasan unggul akan mampu berinovasi dan mampu menyelesaikan permasalahan dengan baik.

Menciptakan sumber daya manusia yang unggul tidak cukup hanya memiliki kecerdasan intelektual saja, melainkan juga memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual (Dadang, 2003:3). Menurut Goleman (2001:44), faktor kesuksesan seseorang dipengaruhi IQ (*Intelligence Quotient*) sebesar 20% dan 80% dipengaruhi oleh faktor lain termasuk didalamnya adalah EQ (*Emotional Quotient*).

Kecerdasan intelektual menurut Robbins dan Judge (2016:35) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Zohar dan Marshall (2001:42) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual menghasilkan cara berpikir yang berguna untuk menyelesaikan persoalan rasional atau tugas-tugas yang sudah jelas. Penelitian Fabiola (2005), Rio dan Citra (2013), Claudia (2014), dan Hesti (2016), menunjukkan hasil bahwa kecerdasan intelektual mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Sedangkan, penelitian Erhard (2014) memperoleh hasil yang berbeda, yakni kecerdasan intelektual berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kecerdasan intelektual tidak selalu berpengaruh signifikan.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri, dan kemampuan mengelola emosional baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2005:70). Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk memutuskan dalam situasi apa seseorang berada lalu bagaimana ia bersikap dengan tepat (Zohar dan Marshall, 2001:3). Hasil penelitian Fabiola (2005), Rio dan Citra (2013), Claudia (2014), Erhard (2014), Winarsih (2015), dan Hesti (2016) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Selain kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Zohar dan Marshall (2001:3) mengemukakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang menempatkan

perilaku dan hidup dalam konteks yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna. Seorang karyawan yang memiliki kepercayaan spiritualitas tinggi dapat menjadikannya lebih memiliki rasa tulus dalam menjalankan pekerjaannya. Kecerdasan spiritual adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif, sebab kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi manusia. Penelitian Fabiola (2005), Rio dan Citra (2013), Erhard (2014), dan Claudia (2014) menunjukkan hasil bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Winarsih (2015) bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan tidak signifikan.

PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi roti milik Divisi *Bakery* PT. Indomarco Prismatama dengan produk bermerek *Mr. Bread*. Kegiatan produksi dilakukan di pabrik berlokasi di Jl. Kapten Pierre Tendean No. 99A, Jember. Fungsi bagian produksi memegang peranan penting, karena bertanggung jawab atas terpenuhinya permintaan pasar yang menjadi tanggung jawab distributor. Karyawan bagian produksi merupakan sumber daya manusia yang memiliki kendali dalam proses produksi. Karyawan bagian produksi bekerja selama enam hari kerja dalam seminggu, dengan pembagian tiga *shift* jam kerja. Kinerja karyawan bagian produksi perlu diperhatikan oleh perusahaan, sebab produk yang dihasilkan dapat mempengaruhi kepuasan dan kepercayaan karyawan bagian produksi. Kinerja karyawan bagian produksi dituntut sesuai standar mutu dan uraian pekerjaan yang ditetapkan. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan bagian produksi untuk memenuhi target permintaan distributor wilayah sekitar Kota Jember, Pulau Bali, dan Kota Mataram NTB. Kegiatan produksi tidak lepas dari adanya kegagalan dalam hasil produksi, hal tersebut dapat disebabkan oleh mesin maupun karyawan. Karyawan bagian produksi dapat menjadi penyebab kegagalan dikarenakan terdapat permasalahan berkaitan dengan kecerdasan karyawan yang berbeda-beda. Target produksi yang berbeda setiap harinya menuntut karyawan bagian produksi dapat

memenuhinya. Karyawan bagian produksi dapat mencapai target produksi dengan memahami apa tugasnya dan bagaimana mengerjakan tugasnya dengan baik.

Perusahaan mengutamakan menerima karyawan dengan lulusan pendidikan tingkat SMA sederajat untuk mengisi pekerjaan bagian produksi. Persyaratan tersebut diberlakukan untuk mendapatkan karyawan berkualitas dalam bagian produksi. Perusahaan mengharapkan karyawan bagian produksi memiliki kemampuan intelektual yang baik dalam menggunakan hitungan, kemampuan mengingat, cepat memahami, dan mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Namun pada kenyataannya masih terdapat karyawan bagian produksi yang memiliki kemampuan di bawah harapan perusahaan. Salah satunya yaitu kemampuan daya ingat yang kurang, hal ini terkait dengan mengingat formula dan jumlah target produksi. Karyawan bekerja selama 8 jam dalam satu *shift* jam kerja, dengan jumlah 8 sampai 10 karyawan dalam satu tim. Jenis varian yang diproduksi sebanyak 23 jenis roti dan target produksi setiap satu *shift* jam kerja berjumlah sekitar 1200 loyang. Hal ini menuntut karyawan mampu memiliki daya ingat yang baik. Karyawan bagian produksi juga perlu memiliki kecerdasan emosional yang baik. Karyawan bagian produksi bekerja dalam tim berdasarkan bagian-bagian produksi, sehingga perlu memiliki kecerdasan emosional yang baik guna dapat memotivasi dirinya, bekerjasama, dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerjanya. Karyawan bagian produksi dapat mencapai keberhasilan yang lebih baik tidak hanya dengan kemampuan dirinya sendiri, melainkan membutuhkan dukungan dan bantuan dari rekan kerjanya. Kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, juga dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual. Kegagalan produksi disebabkan oleh kurang maksimalnya karyawan bagian produksi dalam menjalankan pekerjaannya dan enggan menanyakan apa yang belum jelas terkait pekerjaannya. PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember dapat mengetahui kecerdasan spiritual karyawan bagian produksi dengan memperhatikan pertumbuhan dan perubahan pada diri individu karyawan, tercapainya kehidupan berimbang antara pekerjaan dan urusan pribadi, serta adanya rasa suka dan puas atas apa yang telah dikerjakan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil tidak konsisten pada variabel yang sama dengan objek penelitian yang berbeda, maka dari itu dilakukanlah penelitian ini. Penelitian ini mengenai pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember?
- b. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember?
- c. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan informasi dan bahan evaluasi bagi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember mengenai pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti sebagai wadah mengasah daya pikir dalam penulisan karya tulis ilmiah berdasarkan teori-teori yang didapatkan selama masa perkuliahan beserta penerapannya dalam praktek.

c. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia terkait kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual serta kinerja karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kecerdasan Intelektual

a. Definisi Kecerdasan Intelektual

Ada beberapa definisi yang dikemukakan para ahli terkait kecerdasan intelektual (*Intelligence Quotient/ IQ*). Robbins dan Judge (2016:35) menyatakan bahwa kemampuan intelektual (*Intellectual Ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Menurut Covey (2005:75), kecerdasan intelektual yaitu kemampuan kita untuk menganalisis, berpikir, dan menentukan hubungan sebab-akibat, berpikir secara abstrak, menggunakan bahasa, memvisualisasikan sesuatu, dan memahami sesuatu. Zohar dan Marshall (2001:3) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kecerdasan yang digunakan untuk memecahkan masalah logika maupun strategis. Menurut Widodo (2012:77), kecerdasan intelektual adalah kemampuan dalam analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi menjadi fakta. Berdasarkan pendapat para ahli, disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan berpikir logis dan menentukan hubungan sebab akibat yang diperlukan dalam menerima, menyimpan dan mengolah informasi untuk memecahkan masalah.

b. Indikator Kecerdasan Intelektual

Mujib dan Munddzakir (dalam Hesti, 2015:16) menyebutkan indikator-indikator kecerdasan intelektual adalah:

- 1) Mudah menggunakan hitungan.
- 2) Memiliki ingatan yang baik.
- 3) Mudah menangkap hubungan percakapan.
- 4) Mudah menarik kesimpulan.
- 5) Cepat mengamati.

6) Cakap memecahkan masalah.

Robbins dan Judge (2016:36) membagi tujuh dimensi yang paling sering disebutkan membentuk kemampuan intelektual, diantaranya:

- 1) Kecerdasan angka
Kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat.
- 2) Pemahaman verbal
Kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata.
- 3) Kecepatan persepsi
Kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat.
- 4) Penalaran induktif
Kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.
- 5) Penalaran deduktif
Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen.
- 6) Visualisasi spasial
Kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat apabila posisinya dalam ruang diubah.
- 7) Daya ingat
Kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual

Spearman (dalam Fabiola, 2005:16) mengelompokkan inteligensi dalam dua kategori, masing-masing kategori dipengaruhi oleh faktor yang berbeda, yakni:

- 1) *General ability* (faktor G)
Kemampuan kognitif yang dimiliki individu secara umum yang merupakan potensi dasar setiap orang untuk beradaptasi. Faktor G dipengaruhi oleh faktor bawaan.

2) *Special ability* (faktor S)

Kemampuan khusus yang dimiliki individu. Faktor S merupakan inteligensi yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan.

Menurut Dalyono (2009:188), faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan intelektual adalah:

1) Pembawaan

Pembawaan ditentukan oleh sifat dan ciri-ciri yang dibawa sejak lahir.

2) Kematangan

Tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan, organ fisik maupun psikis dapat dikatakan matang apabila dapat menjalankan fungsinya masing-masing.

3) Pembentukan

Pembentukan ialah segala keadaan di luar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan kecerdasan. Dapat dibedakan pembentukan sengaja (seperti yang dilakukan di sekolah) dan pembentukan tidak sengaja (pengaruh alam sekitar).

4) Minat dan pembawaan yang khas

Minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu. Dalam diri manusia terdapat dorongan (motif-motif) yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar. Motif menggunakan dan menyelidiki dunia luar (*manipulate and exploring motivation*). Dari manipulasi dan eksplorasi yang dilakukan dalam dunia luar itu, lama kelamaan timbul minat terhadap sesuatu. Minat itulah yang mendorong seseorang untuk berbuat lebih giat dan lebih baik.

5) Kebebasan

Kebebasan berarti bahwa manusia dapat memilih metode-metode tertentu dalam memecahkan masalah-masalah.

d. Peran Kecerdasan Intelektual

Menurut Agus (2005:35), peran kecerdasan intelektual dalam diri seseorang berguna untuk:

- 1) Keberhasilan seseorang dalam proses belajar di sekolah
Seseorang dengan kemampuan intelektual tinggi akan mudah dalam belajar, daripada seseorang berkemampuan intelektual rendah akan mengalami kesulitan dalam belajar.
- 2) Arahan (*direction*)
Arahan melibatkan pengetahuan mengenai apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya.
- 3) Upaya membangun strategi
Strategi untuk melakukan sebuah tugas, lalu berusaha untuk tetap berada dalam strategi itu dan mengadaptasinya saat mengimplementasikannya.
- 4) Berpikir kritis
Kemampuan untuk mengkritisi pikiran dan tindakan sendiri, sehingga seseorang yang cerdas dapat berpikir kritis dan lebih aktif dalam proses belajar.

e. Cara Meningkatkan Kecerdasan Intelektual

Wilcox (2013:197) mempertajam kecerdasan intelektual dengan menggunakan berbagai metode, yakni:

- 1) Membuka pikiran dengan mengevaluasi kembali ide-ide yang dimiliki dengan bukti baru dan berlatih secara aktif untuk merubah pikiran secara berhati-hati mengambil pandangan yang berlawanan.
- 2) Lawan dan tantang, mengambil resiko dan mencari masalah secara aktif.
- 3) Belajar berkonsentrasi.
- 4) Melakukan meditasi sebelum menghadapi ujian.
- 5) Kembali ke sekolah, berpikir yang lebih tinggi tingkatannya dihubungkan dengan jumlah pendidikan yang ditempuh.

2.1.2 Kecerdasan Emosional

a. Definisi Kecerdasan Emosional

Terdapat beberapa definisi kecerdasan emosional (*Emotional Quotient/ EQ*) menurut para ahli. Menurut Goleman (2005:7), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri, dan kemampuan mengelola emosional baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Kecerdasan emosional mencakup di dalamnya terdapat pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri (Goleman, 2001:xiii). Ary (2001:xiii) menyatakan bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja yang lebih baik. Anwar (2006:94) menyatakan bahwa kecerdasan emosi baik berarti mampu memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental, tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi. Robbins dan Judge (2016:60) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengelola emosi. Menurut Covey (2005:76), kecerdasan emosional (*EQ*) adalah pengetahuan mengenai diri sendiri, kesadaran diri, kepekaan sosial, empati, dan kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik. Berdasarkan pendapat para ahli, disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengidentifikasi dan memahami emosi diri sendiri dan orang lain, serta mampu mengelola emosi diri sendiri sehingga mampu berinteraksi sosial dengan baik.

b. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2001:57), kecerdasan emosional seseorang dapat diketahui dalam lima hal:

1) Mengenali emosi diri

Mengenali emosi sendiri adalah kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu yang merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri. Orang yang memiliki keyakinan lebih tentang perasaannya

adalah orang yang handal bagi kehidupan mereka, karena lebih peka akan perasaan mereka atas pengambilan keputusan-keputusan masalah pribadi.

2) Mengelola emosi

Menangani perasaan agar dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Orang yang buruk dalam mengelola emosi akan bertarung melawan perasaan murung, sementara orang yang pintar dapat bangkit kembali.

3) Memotivasi diri sendiri

Kendali diri emosional-menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati-adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang. Orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal yang mereka kerjakan.

4) Mengenali emosi orang lain

Empati-kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional-merupakan keterampilan bergaul. Orang yang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

5) Membina hubungan

Membina hubungan merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antarpribadi. Orang yang hebat dalam keterampilan ini akan sukses dalam bidang apapun dengan mengandalkan pergaulan yang baik dengan orang lain.

Komponen dasar kecerdasan emosional menurut Stein (2009:39) dibagi menjadi lima, yaitu:

1) Intrapersonal

Kemampuan menyadari diri sendiri, memahami emosi, dan mengungkapkan perasaan serta gagasan.

2) Interpersonal

Kemampuan menyadari dan memahami perasaan orang lain, peduli kepada orang lain, dan menjalin hubungan dari hati ke hati yang akrab.

- 3) **Adaptabilitas**
Kemampuan menguji perasaan diri, memahami situasi sesaat secara teliti, luwes mengubah perasaan dan pikiran diri, lalu menggunakannya untuk memecahkan masalah.
 - 4) **Strategi pengolahan stres**
Kemampuan mengatasi stres dan mengendalikan luapan emosi.
 - 5) **Memotivasi dan suasana hati**
Kemampuan bersikap optimis, menghargai diri sendiri dan orang lain, merasakan dan mengekspresikan kebahagiaan.
- c. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional**
Menurut Casmini (dalam Hesti, 2015:10), dalam perkembangannya kecerdasan emosional dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:
- 1) **Faktor otak**
Faktor internal adalah faktor yang ada dalam diri seseorang. Setiap manusia akan memiliki otak emosional yang di dalamnya terdapat sistem saraf pengatur emosi. Otak emosional meliputi keadaan amigdala, neokorteks, sistem limbik, lobus prefrontal dan keadaan lain yang lebih kompleks dalam otak emosional.
 - 2) **Faktor eksternal**
Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang yang mempengaruhi perubahan sikap. Pengaruh tersebut dapat berupa perorangan mempengaruhi kelompok atau kelompok mempengaruhi perorangan. Hal ini lebih memicu pada lingkungan.
- d. **Peran Kecerdasan Emosional**
Menurut Stein (2009:7), manfaat kecerdasan emosional dalam dunia kerja adalah:
- 1) Lebih baik mengelola stres kerja.
 - 2) Memperbaiki hubungan dengan rekan kerja.
 - 3) Berurusan lebih efektif dengan atasan kerja.

- 4) Menjadi lebih produktif.
- 5) Menjadi seorang pemimpin yang lebih baik.
- 6) Lebih baik dalam mengelola prioritas kerja.
- 7) Menjadi seorang dalam tim yang lebih baik.

e. Pengukuran Kecerdasan Emosional

Menurut Stein (2009:10), para psikolog biasanya menggunakan beberapa tes untuk mengukur kecerdasan emosional. Tes tersebut dibagi menjadi tiga kategori:

- 1) Laporan tes diri, membandingkan tanggapan anda dengan data ribuan orang lain, bagaimana anda melihat diri anda berurusan dengan situasi sulit, bagaimana anda cenderung untuk berinteraksi dengan orang lain, dan bagaimana anda menggambarkan suasana hati anda saat itu. Yang paling umum digunakan adalah tes *EQ-I Self Report*.
- 2) Penilaian 360 derajat, termasuk persepsi orang lain. Orang yang tahu anda dari perspektif yang berbeda-beda baik itu bos anda, pasangan anda, bawahan anda, dan semua laporan tentang bagaimana mereka melihat anda berperilaku. Para ahli psikologi umumnya menggunakan penilaian tes 360 derajat yaitu *EQ-360*.
- 3) Penilaian kerja yang terstruktur seperti tes IQ. Tes ini mengukur kecerdasan emosi sebagai kemampuan. Orang yang memakai tes ini, penilaian mungkin akan diminta untuk mengenali emosi dalam gambar orang, pilih tanggapan terhadap situasi kehidupan yang sulit, atau menunjukkan pemahaman prinsip-prinsip dasar tentang emosi. Para profesional menggunakan uji dengan membandingkan skor subjek pada item ini ke ribuan orang lain yang telah menyelesaikan tes tersebut.

Menurut Goleman (2001:65), beberapa orang cenderung menganut gaya-gaya khas dalam mengatasi emosi, yaitu:

- 1) Sadar diri
Memahami suasana hati mereka ketika mengalaminya. Bila suasana hati mereka jelek, mereka tidak risau dan tidak larut ke dalamnya, dan mereka

mampu melepaskan diri dari suasana itu dengan lebih cepat.

2) Tenggelam dalam permasalahan

Mereka adalah orang-orang yang sering kali merasa dikuasai oleh emosi dan tak berdaya untuk melepaskan diri, seolah-olah suasana hati mereka telah mengambil alih kekuasaan. Akibatnya, mereka kurang berupaya melepaskan diri dari suasana hati yang jelek, merasa tidak mempunyai kendali atas kehidupan emosional mereka.

3) Pasrah

Meskipun seringkali orang-orang ini paham akan apa yang mereka rasakan, mereka cenderung menerima begitu saja suasana hati mereka, sehingga tidak berusaha untuk mengubahnya.

2.1.3 Kecerdasan Spiritual

a. Definisi Kecerdasan Spiritual

Perkembangan ilmu pengetahuan yang terus berkembang, kini tidak hanya dikenal adanya kecerdasan intelektual dan emosional saja, melainkan dikenal juga kecerdasan spiritual (*Spiritual Quotient/ SQ*). Menurut Zohar dan Marshall (2001:3), kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna atau nilai, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. Ary (2001:46) mendefinisikan kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku, dan kegiatan, serta mampu menyinergikan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional. Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan pusat dan paling mendasar di antara kecerdasan lain, karena menjadi sumber bimbingan atau pengarahan bagi kecerdasan lainnya. Menurut Covey (2005:79), kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang membantu kita mencerna dan memahami prinsip-prinsip sejati yang menjadi bagian nurani kita. Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan individu berperilaku sesuai nilai-nilai hidup yang positif.

b. Indikator Kecerdasan Spiritual

Menurut Zohar dan Marshall (2001:14), tanda-tanda dari kecerdasan spiritual yang telah berkembang dengan baik mencakup hal-hal berikut ini:

- 1) Kemampuan bersifat fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif).
- 2) Tingkat kesadaran diri yang tinggi.
- 3) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan.
- 4) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui perasaan sakit.
- 5) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
- 6) Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu.
- 7) Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpandangan “holistik”).
- 8) Kecenderungan untuk bertanya “Mengapa?” atau “Bagaimana jika?” untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar.
- 9) Menjadi apa yang disebut oleh para psikologi sebagai “bidang mandiri”-yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi.

Sedangkan Sukidi (2002:94) menyatakan nilai-nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen kecerdasan spiritual yang dibutuhkan dalam dunia bisnis, yaitu:

- 1) Mutlak jujur
Kunci utama sukses dalam dunia bisnis selain berkata benar dan konsisten akan kebenaran adalah mutlak bersikap jujur.
- 2) Keterbukaan
Dalam dunia usaha, keterbukaan merupakan sebuah hukum alam, maka logikanya apabila seseorang bersikap *fair* atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik.
- 3) Pengetahuan diri
Pengetahuan diri dibutuhkan dalam kesuksesan usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan lingkungan belajar yang baik.
- 4) Fokus pada kontribusi
Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi

daripada menerima. Hal ini penting berhadapan dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itu orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokus pada kontribusi.

5) Spiritual yang tidak tertutup

Komponen ini merupakan nilai dari kecerdasan spiritual dimana di dalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup oleh visi dan nilai.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Spiritual

Menurut Sumediyani (dalam Fabiola, 2005:27), terdapat beberapa hal yang mempengaruhi perkembangan kecerdasan spiritual dalam diri seseorang, yaitu:

- 1) Adanya ketidakseimbangan yang dinamis antara id, ego, dan superego, ketidakseimbangan antara ego sadar yang rasional dan tuntutan dari alam tak sadar secara umum.
- 2) Adanya orang tua yang tidak cukup menyayangi.
- 3) Berharap terlalu banyak.
- 4) Adanya ajaran yang menekankan insting.
- 5) Adanya aturan moral yang menekan insting alamiah.
- 6) Adanya luka jiwa (pengalaman terkait perasaan terasing dan tidak berharga).

d. Peran Kecerdasan Spiritual

Menurut Zohar dan Marshall (2001:12), kecerdasan spiritual pada setiap manusia berperan untuk menjadikan manusia tumbuh dan berubah serta menjalani hidup lebih lanjut, diantaranya adalah:

- 1) Menjadi kreatif
Kita menjadi luwes, berwawasan luas, atau spontan secara kreatif.
- 2) Menghadapi masalah eksistensial
Masalah eksistensial yaitu ketika kita merasa terpuruk, terjebak oleh kebiasaan, kekhawatiran, dan masalah masa lalu.

- 3) Pedoman saat berada “di ujung”
Ujung adalah suatu tempat bagi kita dapat menjadi sangat kreatif. Kecerdasan spiritual merupakan petunjuk saat berada di ujung.
 - 4) Menjadi lebih cerdas secara spiritual dalam beragama
Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi mungkin menjalankan agama tertentu, namun tidak secara picik, eksklusif, fanatik, atau prasangka. Demikian pula orang dengan kecerdasan spiritual tinggi dapat memiliki kualitas spiritual tanpa beragama sama sekali.
 - 5) Menjembatani kesenjangan antara diri dan orang lain
Kecerdasan spiritual membuat kita mempunyai pemahaman tentang siapa diri kita dan apa makna segala sesuatu bagi kita, dan bagaimana semua itu memberikan tempat dalam dunia kita kepada orang lain.
 - 6) Mencapai perkembangan diri yang lebih utuh karena berpotensi
Kecerdasan spiritual membantu kita melebihi ego terdekat diri kita dan mencapai lapisan potensi yang lebih dalam tersembunyi dalam diri.
 - 7) Berhadapan dengan masalah baik dan jahat, hidup dan mati, dan asal-usul sejati dari penderitaan dan keputusan
Kita terlalu sering merasionalkan masalah begitu saja, atau hanyut secara emosional atau hancur karenanya. Kecerdasan spiritual menjadikan kita mengetahui kemungkinan putus asa, menderita, sakit, kehilangan, dan tetap tabah menghadapinya.
- e. Cara Meningkatkan Kecerdasan Spiritual
- Menurut Zohar dan Marshall (2007:14), kecerdasan spiritual dapat ditingkatkan dengan meningkatkan penggunaan proses psikologis melalui cara:
- 1) Kecenderungan untuk bertanya mengapa.
 - 2) Mencari keterkaitan antara segala sesuatu.
 - 3) Membawa ke permukaan asumsi-asumsi mengenai makna di balik atau di dalam sesuatu.
 - 4) Menjadi lebih suka merenung.
 - 5) Sedikit menjangkau di luar diri kita.

- 6) Bertanggung jawab.
- 7) Lebih sadar diri.
- 8) Lebih jujur terhadap diri sendiri.
- 9) Lebih pemberani.

Zohar dan Marshall (2001:231) menyatakan bahwa terdapat tujuh langkah praktis dalam menuju kecerdasan spiritual yang lebih tinggi, antara lain:

- 1) Menyadari di mana saya sekarang.
- 2) Meraskan dengan kuat bahwa saya ingin berubah.
- 3) Merenungkan apa pusat saya dan apa motivasi saya yang paling dalam.
- 4) Menemukan dan mengatasi rintangan.
- 5) Menggali banyak kemungkinan untuk melangkah maju.
- 6) Menetapkan hati saya pada sebuah jalan.
- 7) Tetap menyadari bahwa ada banyak jalan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Anwar (2006:9) menyatakan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wilson (2012:221), kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirment*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mathis dan Jackson (2006:112), kinerja adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan umumnya untuk kebanyakan pekerjaan meliputi beberapa elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perolehan yang telah dicapai karyawan terhadap tugas dan tanggungjawabnya selama periode waktu kerja tertentu.

b. Indikator Kinerja

Menurut Robbins dan Judge (2016:260), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:319), kinerja karyawan dinilai dari indikator-indikator sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2) Kehadiran dan ketepatan waktu

Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain

3) Inisiatif

Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai melaksanakan tugas tanpa harus bergantung kepada atasan.

4) Kemampuan

Yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5) Komunikasi

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang harmonis diantara pegawai dan atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:113), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual-kemampuannya, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja faktor-faktor tersebut adalah:

1) Kemampuan (*Ability*)

- a) Bakat
- b) Minat
- c) Faktor kepribadian

2) Tingkat usaha yang dicurahkan (*Effort*)

- a) Motivasi
- b) Etika kerja
- c) Kehadiran
- d) Rancangan tugas

3) Dukungan organisasi (*Support*)

- a) Pelatihan dan pengembangan
- b) Peralatan dan teknologi
- c) Standar kinerja
- d) Manajemen dan rekan kerja

Menurut Henry (dalam Anwar, 2006:14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari
 - a) Kemampuan dan keahlian
 - b) Latar belakang
 - c) Demografi
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari
 - a) Persepsi
 - b) *attitude*
 - c) *personality*
 - d) pembelajaran
 - e) motivasi
- 3) Faktor organisasional yang terdiri dari
 - a) sumber daya
 - b) kepemimpinan
 - c) penghargaan
 - d) struktur
 - e) *job design*

d. Peran Kinerja

Menurut Anwar (2006:73), penilaian kinerja karyawan dilakukan berguna untuk:

- 1) Memelihara potensi kerja
- 2) Menentukan kebutuhan dan pelatihan kerja
- 3) Dasar pengembangan karier
- 4) Dasar promosi jabatan

Menurut Mathis dan Jackson (2006:232), penilaian kinerja memiliki peran penting bagi suatu perusahaan yang memiliki manfaat diantaranya:

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan menilai kinerja setiap individu dalam organisasi.

Tujuan ini bermanfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi, serta sebagai dasar memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*), promosi pekerjaan, demosi, dan tindakan pemberhentian.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan berkinerja rendah perlu dilakukan pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem ada dalam organisasi, jika salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya. Tujuan pemeliharaan sistem akan bermanfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan bermanfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

e. Pengukuran Kinerja

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Mathis dan Jackson (2006:233) mengukur suatu pekerjaan melalui:

1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Berdasarkan persyaratan pekerjaan dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

f. Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan

Menurut Anwar (2006:22), meningkatkan kinerja dapat dilakukan tujuh langkah sebagai berikut:

1) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja

Dapat dilakukan melalui beberapa cara, yaitu :

- a) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
- b) Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
- c) Memperhatikan masalah yang ada.

- 2) Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan
Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan informasi antara lain:
 - a) Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - b) Menentukan tingkat keseriusan masalah.
- 3) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik berhubungan dengan sistem maupun dengan pegawai itu sendiri.
- 4) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- 5) Melakukan rencana tindakan tersebut.
- 6) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- 7) Mulai dari awal, apabila perlu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan, dengan memiliki persamaan satu atau beberapa variabel. Penelitian terdahulu berperan sebagai acuan dan perbandingan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang dilampirkan adalah penelitian yang terkait kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja karyawan.

Penelitian R.A Fabiola M T (2005) bertujuan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Hotel Horison Semarang. Penelitian ini menggunakan populasi 259 orang dengan metode penentuan sampel berupa *random sampling*, maka diperoleh sampel sebanyak 95 responden. Metode analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Horison Semarang. Variabel bebas yang dominan adalah kecerdasan emosional. Persamaan dengan penelitian ini yakni pada variabel bebas, variabel terikat, dan metode analisis yang digunakan. Perbedaan dengan penelitian ini pada objek penelitian yakni PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember dan metode

pengambilan sampel yakni metode sensus dengan jumlah sample sebanyak 55 responden.

Penelitian Rio Marpaung dan Citra Rumondang (2013) bertujuan mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang SSK II Pekanbaru. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 74 responden dengan metode *stratified simple random*. Metode analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional sebagai variabel bebas dominan. Persamaan dengan penelitian ini yakni pada variabel bebas, variabel terikat, dan analisis data yang digunakan. Terdapat perbedaan pada objek penelitian yakni PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember, dan metode penentuan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah sample 55 responden.

Penelitian Claudia Angelika Wijaya (2014) bertujuan mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di Hotel "X". Metode penentuan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel 52 responden. Metode analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Hotel "X". Variabel kecerdasan spiritual berpengaruh dominan. Persamaan dengan penelitian ini yakni pada variabel bebas, variabel terikat, metode penentuan sampel, serta analisis data yang digunakan. Namun terdapat perbedaan pada jumlah sampel sebanyak 55 orang dan objek penelitian pada PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember.

Penelitian Erhard V. Hatulesila (2014) bertujuan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Hotel Nestapa Ambon. Sample penelitian ini sebanyak 77 responden, ditentukan dengan menggunakan *Sampling Aksidental* dari populasi sebanyak 86 orang. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Nestapa Ambon. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Nestapa Ambon. Persamaan dengan penelitian ini yakni pada variabel bebas, variabel terikat, dan metode analisisnya. Namun terdapat perbedaan pada objek penelitian yakni PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember dan metode penentuan sampel dengan metode sensus, sampel penelitian ini berjumlah 55 responden.

Penelitian Winarsih (2015) bertujuan menguji dan membahas pengaruh kompensasi, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember. Populasi berjumlah 156 orang dengan metode penentuan sample *Multi Stage Random Sampling*, sample sebanyak 105 responden. Analisis data menggunakan model persamaan struktural (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kecerdasan spiritual, dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kompensasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat perbedaan dengan penelitian ini yakni variabel bebas yang digunakan adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan hanya satu variabel bebas yang sama yakni kecerdasan spiritual. Selain itu, terdapat perbedaan pada objek penelitian yakni PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember, metode penentuan sampel dengan metode sensus dan jumlah sampel 55 responden, serta metode analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

Penelitian Hesti Tri Retno Sari (2016) bertujuan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi di Rumah Sakit Paru Jember. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 32 perawat dengan metode penentuan sampel *purposive sampling* dari populasi yang berjumlah 86 orang. Analisis data menggunakan analisis jalur

(*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi. Variabel bebas yang dominan adalah kecerdasan emosional. Berbeda dengan penelitian ini, terdapat tambahan variabel bebas yang digunakan yakni kecerdasan spiritual dan tidak menggunakan variabel *intervening*. Metode penentuan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel 55 responden pada objek penelitian PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember. Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Ringkasan penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	R.A Fabiola M T (2005)	Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosi(X2), Kecerdasan Spiritual (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Horison Semarang. Variabel bebas yang dominan adalah kecerdasan emosional.
2.	Rio Marpaung dan Citra Rumondan g (2013)	Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Spiritual (X2), Kecerdasan Emosional (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang SSK II Pekanbaru.
3.	Claudia Angelika Wijaya (2014)	Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosi(X2), Kecerdasan Spiritual (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara simultan dan parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel "X". Variabel kecerdasan spiritual berpengaruh dominan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
4.	Erhard V. Hatulesila (2014)	Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Kecerdasan Spiritual (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Kecerdasan intelektual berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Nestapa Ambon. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Nestapa Ambon.
5.	Winarsih (2015)	Kompensasi (X1), Kecerdasan Spiritual (X2), Budaya Organisasi (X3) Motivasi (X4) Dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Kompensasi, kecerdasan spiritual, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.
6.	Hesti Tri Retno Sari (2016)	Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Intelektual (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan Komitmen Organisasi (Z)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Paru Jember. Kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Paru Jember melalui komitmen organisasi. Variabel kecerdasan emosional merupakan variabel dominan.

Sumber: Jurnal penelitian terdahulu, diolah 2018: R.A Fabiola M T (2005), Rio Marpaung dan Citra Rumondang (2013), Claudia Angelika Wijaya (2014), Erhard V. Hatulesila (2014), Winarsih (2015), Hesti Tri Retno Sari (2016).

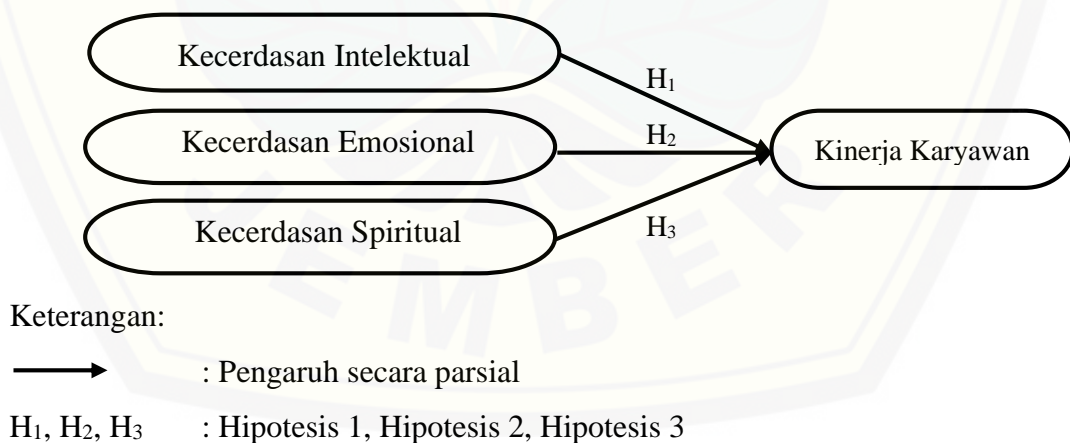
Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu yang menggunakan beberapa variabel sama dan objek yang berbeda-beda, menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Berbeda dengan objek penelitian terdahulu yang bergerak di bidang jasa, pada penelitian ini objek penelitian yang dipilih bergerak

dalam bidang produksi. Penelitian ini belum pernah dilakukan pada PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2013:88), kerangka konseptual merupakan sintesa hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan, kemudian dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa hubungan antar variabel yang diteliti.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini disusun untuk mempermudah peneliti mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember. Selain itu, kerangka konseptual juga digunakan untuk merumuskan hipotesis penelitian. Keterkaitan antara variabel penelitian dapat diketahui dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Kerangka konseptual pada penelitian ini tampak pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Sumber: Data diolah

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan penelitian, dan kerangka konseptual, maka diajukan hipotesis atau dugaan sementara penelitian ini adalah:

a. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Robbins dan Judge (2016:35) menyatakan bahwa kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan dalam melakukan aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Karyawan yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang memiliki IQ lebih rendah. Seperti yang dinyatakan oleh Mujib dan Munddzakir (dalam Hesti, 2015:16), bahwa kecerdasan intelektual seseorang dapat diketahui dengan beberapa hal antara lain, orang yang memiliki IQ tinggi mudah menggunakan hitungan, memiliki ingatan yang baik, mudah menangkap hubungan percakapan, mudah menarik kesimpulan, cepat mengamati, dan cakap memecahkan masalah. Karyawan yang memiliki IQ tinggi dapat mengerjakan tugas dan bertanggungjawab secara efektif dan efisien dengan hasil yang memuaskan.

Penelitian Fabiola (2005), Rio dan Citra (2013), Claudia (2014), dan Hesti (2016) menunjukkan hasil bahwa kecerdasan intelektual mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian Erhard (2014) menunjukkan hasil yang berbeda, yakni kecerdasan intelektual berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kecerdasan intelektual tidak selalu berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini dinyatakan dengan:

H₁: Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember.

b. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Goleman (2005:7), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri, dan kemampuan mengelola emosional baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Kecerdasan emosional mencakup di dalamnya terdapat pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk

memotivasi diri sendiri (Goleman, 2001:xiii). Kecerdasan emosional diperlukan untuk mengidentifikasi, memahami emosi, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain sehingga mampu berperilaku baik dalam berinteraksi sosial. Masalah dan tantangan tidak hanya membutuhkan IQ saja melainkan juga memerlukan kecerdasan emosional. Hal ini sesuai dengan pernyataan Goleman (2005:37), bahwa kesuksesan dalam dunia kerja tidak hanya dapat dicapai dengan kecerdasan kognitif saja, melainkan juga butuh kecerdasan emosional. Karyawan perlu mengenali emosi diri dan orang lain, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, dan membina hubungan dalam menjalankan aktifitas kerjanya. Ary (2001:xiii) menyatakan bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian Fabiola (2005), Rio dan Citra (2013), Claudia (2014), Erhard (2014), Winarsih (2015), dan Hesti (2016) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pada penelitian Rio dan Citra (2013), Claudia (2014), dan Hesti (2016), kecerdasan emosional menjadi variabel bebas yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini dinyatakan dengan:

H₂: Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember.

c. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Zohar dan Marshall (2001:3), kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. Covey (2005:79) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan pusat dan paling mendasar di antara kecerdasan lain, karena menjadi sumber bimbingan atau pengarahan bagi kecerdasan lainnya. Kecerdasan spiritual menurut Zohar dan Marshall (2001:12) pada setiap manusia berperan menjadi lebih kreatif, mudah menghadapi masalah, lebih cerdas secara spiritual, serta menjembatani kesenjangan antara diri dan orang lain, mencapai

perkembangan diri, dan pengambilan keputusan. Karyawan memerlukan kecerdasan spiritual dalam menjalankan aktivitas kerjanya, hal ini terkait dengan ketulusan dan keyakinannya dalam bekerja. Karyawan yang mendapatkan kesempatan mengerahkan seluruh potensinya akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut dapat muncul bila seseorang memaknai setiap pekerjaannya dengan menyelaraskan antara emosi dan kemampuan otak. Menurut Muhammad (2002:72), kecerdasan yang dimiliki setiap orang berbeda-beda, hal tersebut bergantung pada setiap individu dalam memberi makna pada hidupnya.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Fabiola (2005), Rio dan Citra (2013), Claudia (2014), dan Erhard (2014) menunjukkan hasil bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta menjadi variabel bebas yang dominan pada penelitian Claudia (2014). Namun berbeda dengan hasil penelitian Winarsih (2015), bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan tidak signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini dinyatakan dengan:

H₃: Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah rencana yang dibuat peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Suharsimi, 2006:12). Penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis (Imam, 2005:2). Metode analisis yang digunakan ialah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 16. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember dengan fokus penelitian pada pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember sebanyak 55 orang. Metode penentuan sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh jumlah populasi sebagai jumlah sampel. Sample dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan bagian produksi yang menjadi responden.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dibagi menjadi dua, yakni data kualitatif dan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berupa data angka-angka dari skor jawaban kuesioner dan hitungan statistik dari hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 16. Selanjutnya dari hasil statistik tersebut dapat diketahui dan

dianalisis mengenai pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember.

3.3.2 Sumber data

Berdasarkan cara memperolehnya, sumber data dalam penelitian ini adalah:

a. Data primer

Data primer adalah data yang peroleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama). Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui observasi, jawaban kuesioner dari responden, dan wawancara pada narasumber di PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember. Selain itu, termasuk juga data-data dari PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah sata yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari buku manajemen sumber daya manusia, buku kecerdasan (IQ, EQ, dan SQ) dan jurnal penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan atau peninjauan secara langsung pada PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh data dengan cara bertanya kepada Wakil Manajer Pabrik, Supervisor, Senior Bagian Produksi di PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember.

c. Kuesioner

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner waktu jam istirahat kepada karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember pada bulan Maret 2017.

d. Studi Pustaka

Pengumpulan data menggunakan literatur, seperti buku sumber daya manusia, jurnal penelitian, dan literatur lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Pada penelitian ini variabel yang akan dianalisis terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Variabel bebas atau *independent variable* (X_1 , X_2 , dan X_3)

Variabel bebas adalah variabel yang diduga berpengaruh terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah kecerdasan intelektual (X_1), kecerdasan emosional (X_2), kecerdasan spiritual (X_3).

b. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam penelitian ini ialah kinerja karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Penjelasan definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

a. Kecerdasan Intelektual (X_1)

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember dalam berpikir logis dan menentukan hubungan sebab akibat yang diperlukan untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi untuk memecahkan masalah. Pada penelitian ini, indikator kecerdasan intelektual karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember diadopsi dari pengukuran yang dikembangkan oleh Mujib dan Munddzakir (dalam Hesti, 2015:16) dan Robbins dan Judge (2016:36) yang dimodifikasi:

- 1) Menggunakan hitungan, yaitu kemampuan karyawan dalam pembagian adonan setiap roti.
- 2) Memiliki ingatan yang baik, yaitu kemampuan karyawan dalam mengingat formula produk.

- 3) Pemahaman verbal, yaitu kemampuan karyawan memahami prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
- 4) Penalaran induktif, yaitu kemampuan karyawan menyelesaikan masalah pekerjaan.

b. Kecerdasan Emosional (X_2)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember mengidentifikasi dan memahami emosi diri sendiri dan orang lain, serta mampu mengelola emosi diri sendiri sehingga mampu berperilaku baik dalam berinteraksi sosial. Pada penelitian ini, indikator kecerdasan emosional karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember diadopsi dari pengukuran yang dikembangkan oleh Stein (2009:39) dan Goleman (2001:57) yang dimodifikasi:

- 1) Intrapersonal, yaitu kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosi diri sendiri.
- 2) Interpersonal, yaitu kemampuan karyawan dalam mengenali perasaan orang lain.
- 3) Memotivasi diri sendiri, yaitu kemampuan karyawan membangkitkan semangat diri dalam bekerja.
- 4) Membina hubungan, yaitu kemampuan karyawan menjalin hubungan pertemanan dalam bekerja.

c. Kecerdasan Spiritual (X_3)

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember dalam berperilaku sesuai nilai-nilai hidup yang positif. Pada penelitian ini, indikator kecerdasan spiritual karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember diadopsi dari pengukuran yang dikembangkan oleh Zohar dan Marshall (2001:14) dan Sukidi (2002:94) yang dimodifikasi:

- 1) Kemampuan bersifat fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif), yaitu kemampuan karyawan dalam meyakini bekerja sebagai ibadah.

- 2) Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, yaitu kemampuan karyawan berusaha sebaik mungkin dalam bekerja.
- 3) Mandiri, yaitu kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas secara mandiri.
- 4) Mutlak jujur, yaitu karyawan mengatakan sesuai apa yang dilakukan.
- 5) Fokus pada kontribusi, yaitu karyawan mengetahui hak dan memahami kewajibannya dalam bekerja.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember terhadap tugas dan tanggungjawabnya selama periode waktu kerja tertentu. Pada penelitian ini, indikator kecerdasan spiritual karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember diadopsi dari pengukuran yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge (2016:260) dan Sedarmayanti (2009:319) yang dimodifikasi:

- 1) Kuantitas, yaitu kemampuan karyawan dalam memenuhi target jumlah pekerjaan.
- 2) Kualitas, yaitu kemampuan karyawan bekerja sesuai kualitas yang ditentukan.
- 3) Kehadiran dan ketepatan waktu, yaitu karyawan hadir tepat waktu setiap hari kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

3.7 Skala Pengukuran

Penelitian ini dilakukan dengan mengukur masing-masing indikator variabel menggunakan skala *Likert*, menghadapkan setiap responden pada pernyataan kuesioner untuk diberikan jawabannya. Menurut (Sugiyono, 2013:133), skala *Likert* menjabarkan variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel. Indikator variabel disesuaikan dalam definisi operasional variabel, selanjutnya dijadikan dasar menyusun pernyataan. Skor jawaban dalam analisis kuantitatif adalah:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4

- | | | | |
|----|---------------------------|-------------|---|
| c. | Cukup Setuju (CS) | diberi skor | 3 |
| d. | Tidak Setuju (TS) | diberi skor | 2 |
| e. | Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor | 1 |

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas Data

Uji validitas data dilakukan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari jawaban kuesioner. Menurut Suharsimi (2002:146), uji validitas data dilakukan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total, menggunakan rumus:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r : koefisien korelasi
 N : jumlah data observasi
 X : skor tiap pernyataan
 Y : skor total pernyataan responden

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika nilai r hitung > r tabel dan signifikansi < 5%, maka data tersebut valid.
- 2) Jika nilai nilai r hitung < r tabel dan signifikansi > 5%, maka data tersebut tidak valid. Perbaikan data yang tidak valid dapat dilakukan dengan cara mengeluarkan item pernyataan tersebut dari kuesioner atau digantikan dengan pernyataan lain, kemudian dilakukan pengumpulan data lanjutan.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data digunakan untuk mengetahui suatu instrumen cukup dapat dipercaya digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumennya tersebut sudah baik, instrumen yang baik tidak mengarahkan responden untuk memilih

jawaban-jawaban tertentu (Suharsimi, 2002:154). Alat ukur dalam uji reliabilitas data menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan rumus:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

- α : koefisien reliabilitas
 r : koefisien rata-rata korelasi antar variabel
 k : jumlah variabel bebas dalam persamaan

Dasar pengambilan keputusan dengan kriteria:

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka data reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60, maka data tidak reliabel. Perbaikan data yang tidak reliabel dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pernyataan kuesioner dan mengumpulkan data lanjutan.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Menurut Duwi (2012:144), uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menetapkan signifikansi (α) sebesar 5%. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas data adalah:

- 1) Jika signifikansi > 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi < 0,05, maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Perbaikan data yang tidak berdistribusi normal dapat dilakukan dengan melakukan transformasi data ke dalam bentuk akar kuadrat atau melakukan *trimming data outliers*.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian, maka dalam penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda dengan aplikasi SPSS versi 16. Menurut Duwi (2012:127), analisis regresi linier berganda

adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Variabel bebas yang diduga berpengaruh adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap variabel terikat kinerja karyawan sebagai variabel yang diduga dipengaruhi. Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja karyawan
 α : Konstanta
 b_1X_1 : Koefisien regresi Kecerdasan intelektual
 b_2X_2 : Koefisien regresi Kecerdasan emosional
 b_3X_3 : Koefisien regresi Kecerdasan spiritual
 e : Kesalahan (*error*)
(+) atau (-) : Penunjuk arah hubungan antara X dan Y

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Model

Menurut Duwi (2012:144), uji normalitas pada model regresi digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residual terdistribusi secara normal. Metode uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran residual data dalam sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusannya:

- 1) jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut berdistribusi normal.
- 2) jika titik-titik menyebar tidak di sekitar garis dan tidak mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Duwi (2012:151), multikolinearitas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna

antarvariabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Suatu model regresi bebas dari multikolinieritas dilihat dari nilai *Variance Influence Factor* (VIF) dan *Tolerance* dengan kriteria:

- 1) Jika nilai VIF > 10 dan *Tolerance* < 0,1 maka terdapat multikolinieritas. Perbaikan model yang terkena multikolinearitas dapat dilakukan dengan mengeluarkan satu variabel yang terindikasi multikolinieritas dari model.
- 2) Jika nilai VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duwi (2012:158), heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *Scatterplot*. Dasar pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Perbaikan pada model yang terdapat heteroskedastisitas dilakukan dengan melakukan transformasi log, yaitu membagi model regresi asal dengan salah satu variabel bebas.

3.8.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membuktikan hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji t (parsial). Uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Duwi, 2010:68). Taraf signifikansi (α) dalam penelitian ini sebesar 5%. Rumusan yang digunakan untuk menghitung Uji t:

$$t = \frac{bi}{Se (bi)}$$

Keterangan:

t : hasil t_{hitung}

b_i : koefisien regresi linier berganda dari variabel X

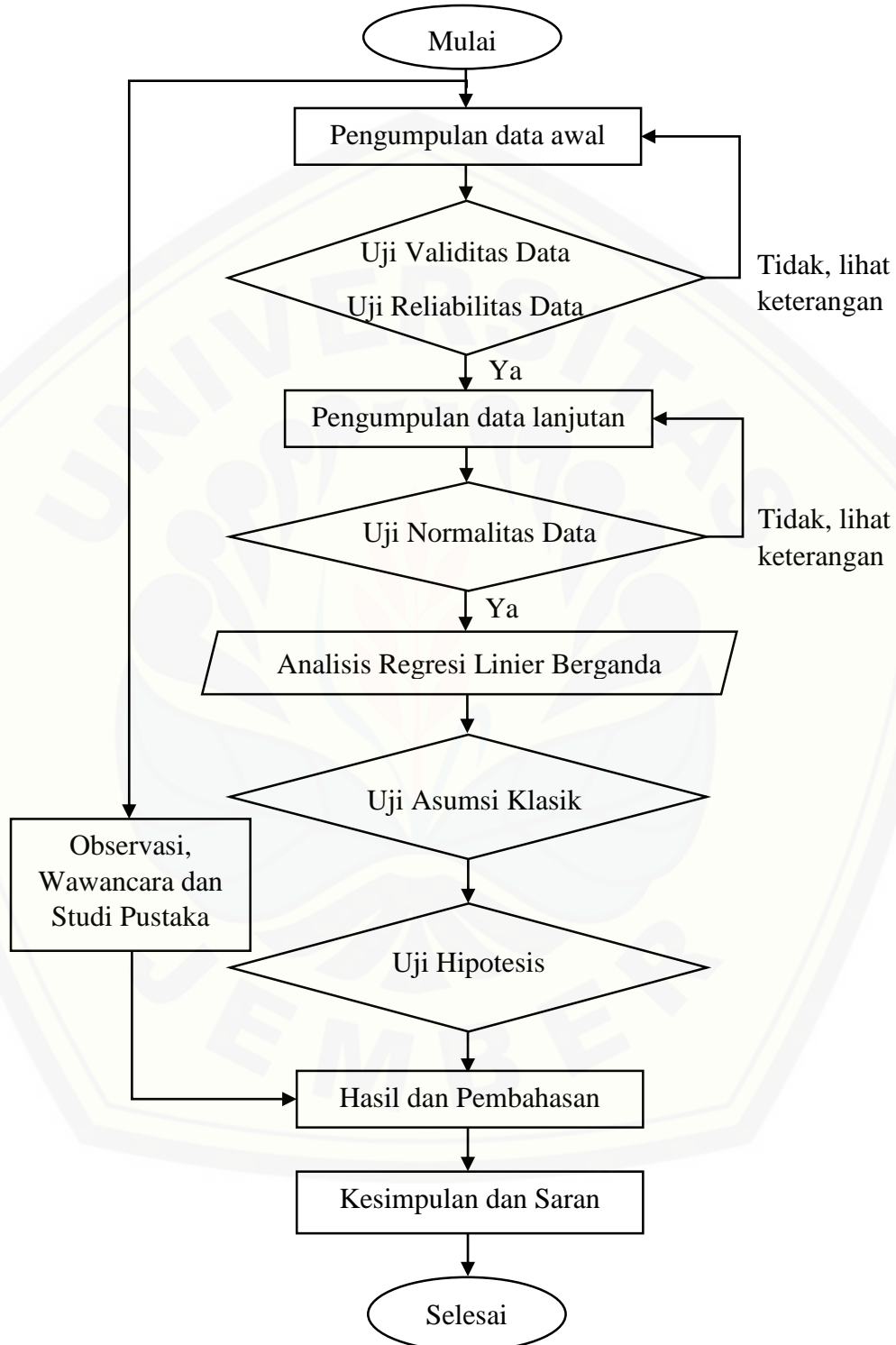
$Se(b_i)$: standart eror dari koefisien korelasi

Berikut kriteria untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $>5\%$, maka H_0 diterima
Artinya, secara parsial tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $<5\%$, maka H_0 ditolak
Artinya, secara parsial terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber: Data diolah

Keterangan:

- a. Mulai adalah tahap awal dari penelitian.
- b. Observasi, dilakukan pengamatan fenomena pada objek penelitian.
- c. Wawancara, dilakukan kepada Kepala Bagian Produksi, Supervisor, Senior Produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember.
- d. Studi pustaka, dilakukan dengan menghimpun materi dari referensi buku dan jurnal ilmiah terkait dengan penelitian ini.
- e. Pengumpulan data awal dilakukan dengan mengumpulkan data penelitian dengan membagikan kuesioner pada responden.
- f. Uji instrumen, yakni pengujian terhadap validitas data dan reliabilitas data, jika data tidak valid dan tidak reliabel maka dilakukan perbaikan terhadap kuesioner dan pengumpulan data ulang.
- g. Pengumpulan data lanjutan dilakukan jika uji instrumen lolos sesuai kriteria.
- h. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Jika data lolos sesuai kriteria normalitas, maka dilanjutkan pada analisis regresi linier berganda, namun jika tidak akan dilakukan perbaikan terhadap kuesioner dan mengumpulkan data lagi.
- i. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- j. Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan mencari ada atau tidaknya masalah pada model (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas).
- k. Uji hipotesis merupakan dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan Uji T.
- l. Hasil dan pembahasan adalah tahap menginterpretasikan hasil dan melakukan pembahasan dari penelitian ini.
- m. Kesimpulan dan saran, yakni tahap membuat kesimpulan dan saran atas penelitian yang dilakukan.
- n. Selesai adalah tahap dimana penelitian dihentikan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember, namun pengaruhnya lebih kecil daripada kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, hal ini karena pekerjaan di bagian produksi tidak memerlukan kecerdasan intelektual yang tinggi. Hal tersebut dilihat dari persepsi responden atas variabel kecerdasan intelektual yang dipersepsi baik dan variabel kinerja karyawan yang dipersepsi sangat baik. Indikator yang berpengaruh terbesar adalah penalaran induktif dengan persepsi sangat baik, sedangkan indikator yang berpengaruh terkecil adalah memiliki ingatan yang baik dengan persepsi cukup baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember. Hal tersebut terlihat dari persepsi responden atas variabel kecerdasan emosional yang dipersepsi sangat baik dan variabel kinerja karyawan yang dipersepsi sangat baik. Indikator yang berpengaruh terbesar adalah membina hubungan dengan persepsi sangat baik, sedangkan indikator yang berpengaruh terkecil adalah intrapersonal dengan persepsi baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian, kecerdasan spiritual memberikan pengaruh terbesar diantara kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember. Hal tersebut terlihat dari persepsi responden atas variabel kecerdasan spiritual yang dipersepsi sangat baik dan variabel kinerja karyawan dipersepsi

sangat baik. Indikator yang berpengaruh terbesar adalah fokus pada kontribusi mengenai mengetahui hak bekerja dengan persepsi sangat baik, sedangkan indikator yang berpengaruh terkecil adalah kemampuan bersifat fleksibel dan indikator mandiri dengan persepsi baik.

5.2 Saran

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember diharapkan dapat mempertahankan karyawan bagian produksi dengan memberikan kesempatan belajar di tempat kerja agar pengalaman kerjanya bertambah. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan bagian produksi dapat meningkatkan kemampuannya, sehingga kinerja dapat menjadi lebih baik.
2. PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember dapat meningkatkan hubungan komunikasi yang baik, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, menyediakan konsultasi bagi karyawan, serta mengadakan acara-acara kebersamaan, misalnya liburan bersama dan makan bersama. Sehingga kemampuannya mengelola emosi dan bekerjasama dapat terjalin dengan baik.
3. PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember agar terus mempertahankan persepsi kecerdasan spiritual karyawan yang sangat positif, sehingga perlu mendapat perhatian lebih. Perusahaan dapat memberikan kepercayaan dan motivasi sebagai dorongan spiritualitas pada setiap karyawan bagian produksi, selain itu dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan keagamaan bersama.
4. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan jumlah sampel dan metode analisis yang digunakan, serta dapat mengembangkan dengan menggunakan variabel penelitian lainnya yang belum digunakan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- A Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Agus Efendi. 2005. *Revolusi Kecerdasan Abad 21*. Bandung: Alfabeta.
- Ary Ginanjar A. 2005. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta: Penerbit Arga.
- Claudia Angelika W. 2014. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa Vol. 1*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Covey, R Stephen. 2005. *The 8th HABIT: Melampaui efektivitas, menggapai Keagungan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dadang Hawari. 2003. *IQ, EQ, CQ, & SQ: Kriteria Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta: Balai Penerbit FKUI.
- Daft L. Richard. 2006. *Manajemen Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dalyono M. 2009. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Duwi Priyatno. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis data Penelitian dengan Menggunakan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- _____. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data SPSS 20*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Erhard V. H. 2014. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nestapa Ambon. Tesis Magister Manajemen. Ambon: Universitas Terbuka.
- Flippo, B. Edwin. 1995. *Manajemen Personalia Edisi VI*. Jakarta: Erlangga.
- Goleman, Daniel. 2001. *Emotional Intelligent: Kecerdasan Emosional. Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2005. *Emotional Intelligent: Kecerdasan Emosional. Mengapa EI Lebih Tinggi daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Hesti Tri R. S. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emsional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Perawat Melalui Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit Paru Jember. Tidak dipublikasikan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mathis, L Robert. dan Jackson, H John. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Idrus. 2002. Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta (Psikologi Phronesis). *Jurnal Ilmiah dan Terapan Vol. 4 No.8*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- R. A. Fabiola M. T. 2005. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang). Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rio M. dan Citra R. 2013. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang SSK II Pekanbaru. *Pekbis Jurnal*. 5 (3):179-189.
- Robbins, P Stephen dan Judge, A Thimoty. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Stein, J Stephen. 2009. *Emotional Intelligence For Dummies*. Canada: Wiley Publishing, Inc.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Aflabeta.
- Suharsimi Arikuto. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
_____. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Sukidi Imawan. 2002. *Kecerdasan Spiritual: Mengapa SQ Lebih Penting daripada IQ dan EQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sutardjo Wiramihardja. (2003). *Keeratan Hubungan Antara Kecerdasan, Kekuatan Kemauan, dan Prestasi Belajar*. Bandung: Refika Aditam.
- Widodo S. 2012. *Cara Baru Memberdayakan Diri Untuk Lebih Cepat Bahagia, Sukses, dan Sejahtera*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wilcox, Lynn. 2013. *Psikologi Kepribadian*. Jogjakarta: IRCiSoD.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Winarsih. 2015. Analisis Pengaruh Kompensasi, Kecerdasan Spiritual dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Jember. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Zohar, Danah dan Marshall, Ian. 2001. *SQ: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Bandung: Mizan Media Utama.
- _____. 2007. *SQ: Kecerdasan Spiritual*. Bandung: Mizan Pustaka.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/ Saudara

Karyawan Bagian Produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi, kuesioner ini merupakan alat pengumpulan data penelitian. Adapun judul penelitian ini adalah “Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indoroti Prima Cemerlang Jember”

Sesuai dengan etika penelitian, peneliti mohon untuk kesediaan responden mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Informasi terkait jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya, karena hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini.

Atas perhatian dan kerjasama yang diberikan, peneliti ucapkan terimakasih.

Peneliti,

Ani Masruroh

NIM. 140810201110

LEMBAR KUESIONER

1. Identitas Responden

Nama :

Usia : tahun

Lama bekerja : tahun

Pendidikan : SMA/SMK, D3, S1 (lingkari pilihan jawaban)

2. Petunjuk Pengisian

- Mohon mengisi identitas sesuai kriteria yang ada (identitas responden).
- Pernyataan-pernyataan berikut mohon diisi dengan benar dan sesuai dengan kondisi yang ada.
- Beri tanda centang (√) pada salah satu kolom jawaban untuk memberikan jawaban pada setiap pernyataan.
- Pilihan jawaban terdiri atas:

Sangat Setuju (SS)	diberi skor	5
Setuju (S)	diberi skor	4
Cukup Setuju (CS)	diberi skor	3
Tidak Setuju (TS)	diberi skor	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	diberi skor	1

3. Daftar Pernyataan

a. Kecerdasan Intelektual

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu menggunakan hitungan.					
2.	Saya mampu mengingat formula produk.					
3.	Saya mampu memahami prosedur kerja.					
4.	Saya mampu menyelesaikan masalah pekerjaan.					

b. Kecerdasan Emosional

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu mengenali emosi diri sendiri.					
2.	Saya mampu mengenali perasaan orang lain.					
3.	Saya mampu membangkitkan semangat diri dalam bekerja.					
4.	Saya mampu menjalin hubungan pertemanan dalam bekerja.					

c. Kecerdasan Spiritual

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya meyakini bekerja sebagai ibadah.					
2.	Saya berusaha sebaik mungkin dalam bekerja.					
3.	Saya mampu mengerjakan tugas mandiri.					
4.	Saya mengatakan sesuai apa yang saya lakukan.					
5.	Saya mengetahui hak saya dalam bekerja.					
6.	Saya memahami kewajiban saya dalam bekerja.					

d. Kinerja karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu memenuhi target jumlah hasil pekerjaan.					
2.	Saya mampu bekerja sesuai kualitas yang ditentukan.					
3.	Saya hadir tepat waktu setiap hari kerja.					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

No.	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X ₁	No.	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X ₂
1.	4	4	3	4	15	1.	4	4	4	4	16
2.	3	3	2	3	11	2.	3	3	3	3	12
3.	4	4	4	5	17	3.	5	5	4	4	18
4.	4	3	4	4	15	4.	4	4	4	4	16
5.	4	4	3	4	15	5.	3	3	4	4	14
6.	5	4	4	4	17	6.	4	4	4	4	16
7.	3	4	3	3	13	7.	3	4	3	4	14
8.	4	4	4	4	16	8.	5	5	4	4	18
9.	5	3	4	5	17	9.	4	4	4	4	16
10.	3	3	4	5	15	10.	3	4	5	4	16
11.	4	4	4	5	17	11.	4	5	5	5	19
12.	4	3	5	4	16	12.	4	3	4	4	15
13.	5	5	4	5	19	13.	5	5	5	5	20
14.	4	4	5	4	17	14.	5	5	5	5	20
15.	4	4	4	4	16	15.	4	4	4	4	16
16.	4	5	4	4	17	16.	4	4	4	4	16
17.	4	3	4	3	14	17.	5	5	5	5	20
18.	4	3	2	3	12	18.	3	3	3	3	12
19.	4	3	3	4	14	19.	4	4	4	4	16
20.	4	3	4	4	15	20.	4	4	4	4	16
21.	5	4	4	5	18	21.	4	5	5	5	19
22.	3	3	3	4	13	22.	2	2	3	3	10
23.	4	4	4	4	16	23.	3	4	4	4	15
24.	5	5	5	5	20	24.	5	5	5	5	20
25.	4	4	5	3	16	25.	5	5	5	4	19
26.	3	3	5	5	16	26.	4	4	3	3	14
27.	4	4	4	4	16	27.	4	4	4	4	16

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden (Lanjutan)

No.	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X ₁	No.	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X ₂
28.	4	3	4	5	16	28.	3	5	4	5	17
29.	4	5	4	4	17	29.	4	4	4	4	16
30.	4	4	5	4	17	30.	5	5	5	5	20
31.	5	3	4	5	17	31.	5	5	4	5	19
32.	4	4	4	4	16	32.	5	5	5	4	19
33.	4	4	4	5	17	33.	3	3	4	4	14
34.	3	3	5	5	16	34.	5	5	4	4	18
35.	3	3	5	5	16	35.	3	3	4	5	15
36.	4	4	5	5	18	36.	5	4	5	5	19
37.	4	3	4	4	15	37.	4	3	4	4	15
38.	5	5	5	5	20	38.	5	5	5	4	19
39.	4	4	5	5	18	39.	5	5	4	5	19
40.	5	5	5	5	20	40.	5	5	5	5	20
41.	3	3	5	5	16	41.	5	3	4	4	16
42.	5	4	3	5	17	42.	5	5	5	5	20
43.	3	4	5	5	17	43.	4	4	4	4	16
44.	3	4	3	4	14	44.	4	4	4	4	16
45.	3	3	3	3	12	45.	3	3	3	4	13
46.	4	3	4	5	16	46.	4	4	3	2	13
47.	4	3	4	4	15	47.	5	4	4	4	17
48.	4	4	4	5	17	48.	5	4	4	4	17
49.	4	3	3	4	14	49.	3	3	3	3	12
50.	5	3	4	4	16	50.	4	4	3	4	15
51.	4	4	5	5	18	51.	5	5	5	4	19
52.	4	4	4	4	16	52.	4	4	4	4	16
53.	5	4	4	5	18	53.	5	5	5	5	20
54.	4	4	5	4	17	54.	5	5	4	4	18
55.	5	4	4	5	18	55.	4	4	3	4	15

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden (Lanjutan)

No.	X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	X _{3.4}	X _{3.5}	X _{3.6}	X ₃	No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
1.	3	4	5	5	5	5	27	1.	4	4	4	4	16
2.	4	4	5	5	4	4	26	2.	3	4	3	5	15
3.	5	5	4	5	5	5	29	3.	4	4	5	4	17
4.	4	4	5	4	4	3	24	4.	4	4	4	4	16
5.	3	4	4	4	4	4	23	5.	4	4	4	4	16
6.	4	4	4	4	4	4	24	6.	4	4	4	4	16
7.	3	3	3	3	3	3	18	7.	2	3	4	3	12
8.	4	4	4	5	5	5	27	8.	5	5	5	5	20
9.	5	5	5	5	5	4	29	9.	5	5	5	5	20
10.	3	4	4	4	4	4	23	10.	3	3	4	4	14
11.	5	5	4	5	4	5	28	11.	5	5	5	4	19
12.	4	3	4	4	4	5	24	12.	4	4	4	4	16
13.	5	5	5	5	5	4	29	13.	5	5	5	5	20
14.	4	5	4	5	4	5	27	14.	5	5	4	4	18
15.	4	4	4	4	4	4	24	15.	4	4	4	4	16
16.	4	4	4	5	4	4	25	16.	4	4	4	3	15
17.	5	4	3	4	3	3	22	17.	5	5	5	4	19
18.	4	4	4	4	4	4	24	18.	4	3	2	2	11
19.	4	4	4	4	4	3	23	19.	4	4	4	3	15
20.	4	4	4	4	4	3	23	20.	4	4	4	3	15
21.	4	5	5	5	4	5	28	21.	5	5	5	5	20
22.	3	3	3	4	4	4	21	22.	4	3	4	3	14
23.	4	4	4	4	4	4	24	23.	4	4	5	5	18
24.	5	4	5	4	5	5	28	24.	5	5	5	5	20
25.	4	4	4	4	4	4	24	25.	5	5	4	4	18
26.	5	5	3	5	5	5	28	26.	5	5	5	5	20
27.	3	3	3	3	3	3	18	27.	4	5	5	3	17
28.	5	5	4	4	4	4	26	28.	4	4	5	5	18

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden (Lanjutan)

No.	X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	X _{3.4}	X _{3.5}	X _{3.6}	X ₃	No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
29.	4	3	5	4	4	3	23	29.	5	4	4	4	17
30.	4	4	3	4	4	3	22	30.	3	4	5	4	16
31.	3	5	4	5	5	5	27	31.	4	5	5	5	19
32.	4	4	5	4	4	4	25	32.	4	4	4	4	16
33.	4	5	4	5	4	5	27	33.	5	4	5	4	18
34.	3	4	3	4	4	4	22	34.	3	4	5	4	16
35.	4	5	5	5	5	5	29	35.	4	4	4	5	17
36.	5	5	5	4	5	5	29	36.	5	5	5	4	19
37.	4	3	3	4	3	3	20	37.	4	3	5	5	17
38.	4	5	5	5	5	4	28	38.	4	5	5	5	19
39.	5	5	5	5	4	5	29	39.	5	5	4	4	18
40.	4	4	5	5	5	5	28	40.	5	5	5	5	20
41.	5	5	4	5	4	4	27	41.	4	4	5	5	18
42.	4	5	5	5	4	4	27	42.	5	5	5	5	20
43.	5	4	4	5	4	5	27	43.	5	5	4	4	18
44.	3	3	3	3	3	4	19	44.	4	4	5	5	18
45.	3	3	3	3	3	3	18	45.	3	3	3	3	12
46.	2	5	4	4	4	4	23	46.	4	4	4	4	16
47.	4	4	3	4	4	4	23	47.	4	4	4	4	16
48.	4	4	5	5	4	5	27	48.	4	5	4	4	17
49.	4	4	4	4	4	4	24	49.	4	4	3	4	15
50.	4	4	4	4	5	5	26	50.	3	5	5	4	17
51.	5	5	4	5	5	5	29	51.	4	4	5	5	18
52.	4	4	4	4	4	4	24	52.	4	4	4	4	16
53.	5	5	5	5	4	4	28	53.	5	5	5	4	19
54.	4	4	4	4	4	4	24	54.	4	4	4	4	16
55.	4	4	5	5	4	4	26	55.	4	4	4	4	16

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Kecerdasan Intelektual
X1.1	Pearson Correlation	1	.401(**)	.107	.281(*)	.630(**)
	Sig. (2-tailed)		.002	.436	.038	.000
	N	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.401(**)	1	.248	.190	.658(**)
	Sig. (2-tailed)	.002		.068	.166	.000
	N	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.107	.248	1	.493(**)	.713(**)
	Sig. (2-tailed)	.436	.068		.000	.000
	N	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	.281(*)	.190	.493(**)	1	.724(**)
	Sig. (2-tailed)	.038	.166	.000		.000
	N	55	55	55	55	55
Kecerdasan Intelektual	Pearson Correlation	.630(**)	.658(**)	.713(**)	.724(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Kecerdasan Emosional
X2.1	Pearson Correlation	1	.740(**)	.600(**)	.446(**)	.843(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000
	N	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.740(**)	1	.652(**)	.567(**)	.887(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.600(**)	.652(**)	1	.712(**)	.865(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	.446(**)	.567(**)	.712(**)	1	.783(**)
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	.843(**)	.887(**)	.865(**)	.783(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas (Lanjutan)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Kecerdasan Spiritual
X3.1	Pearson Correlation	1	.479(**)	.312(*)	.469(**)	.336(*)	.277(*)	.640(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.020	.000	.012	.041	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X3.2	Pearson Correlation	.479(**)	1	.439(**)	.706(**)	.574(**)	.505(**)	.810(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X3.3	Pearson Correlation	.312(*)	.439(**)	1	.557(**)	.521(**)	.354(**)	.704(**)
	Sig. (2-tailed)	.020	.001		.000	.000	.008	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X3.4	Pearson Correlation	.469(**)	.706(**)	.557(**)	1	.612(**)	.617(**)	.864(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X3.5	Pearson Correlation	.336(*)	.574(**)	.521(**)	.612(**)	1	.645(**)	.798(**)
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X3.6	Pearson Correlation	.277(*)	.505(**)	.354(**)	.617(**)	.645(**)	1	.744(**)
	Sig. (2-tailed)	.041	.000	.008	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Kecerdasan Spiritual	Pearson Correlation	.640(**)	.810(**)	.704(**)	.864(**)	.798(**)	.744(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas (Lanjutan)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	.664(**)	.320(*)	.312(*)	.738(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.017	.021	.000
	N	55	55	55	55	55
Y.2	Pearson Correlation	.664(**)	1	.513(**)	.420(**)	.829(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000
	N	55	55	55	55	55
Y.3	Pearson Correlation	.320(*)	.513(**)	1	.593(**)	.781(**)
	Sig. (2-tailed)	.017	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55
Y.4	Pearson Correlation	.312(*)	.420(**)	.593(**)	1	.757(**)
	Sig. (2-tailed)	.021	.001	.000		.000
	N	55	55	55	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.738(**)	.829(**)	.781(**)	.757(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas

a. Kecerdasan Intelektual

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,614	4

b. Kecerdasan Emosional

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	4

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas (Lanjutan)

c. Kecerdasan Spiritual

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	6

d. Kinerja karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,778	4

Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas Data**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kecerdasan Intelektual	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Spiritual	Kinerja Karyawan
N		55	55	55	55
Normal Parameters(a,b)	Mean	16.1273	16.5818	25.0364	17.0000
	Std. Deviation	1.88615	2.48470	3.05483	2.12568
Most Extreme Differences	Absolute	.182	.156	.158	.137
	Positive	.140	.156	.106	.117
	Negative	-.182	-.144	-.158	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		1.351	1.158	1.172	1.018
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052	.137	.128	.252

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781(a)	.610	.587	1.36632

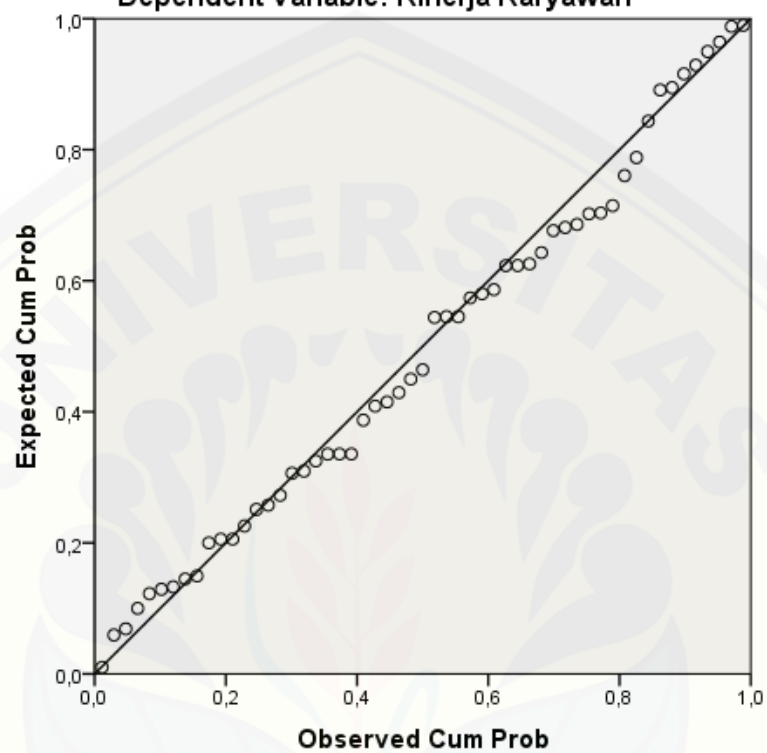
a Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.800	1.744		1.032	.307
	Kecerdasan Intelektual	.337	.161	.299	2.091	.041
	Kecerdasan Emosional	.265	.105	.309	2.527	.015
	Kecerdasan Spiritual	.215	.079	.309	2.728	.009

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas Model**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

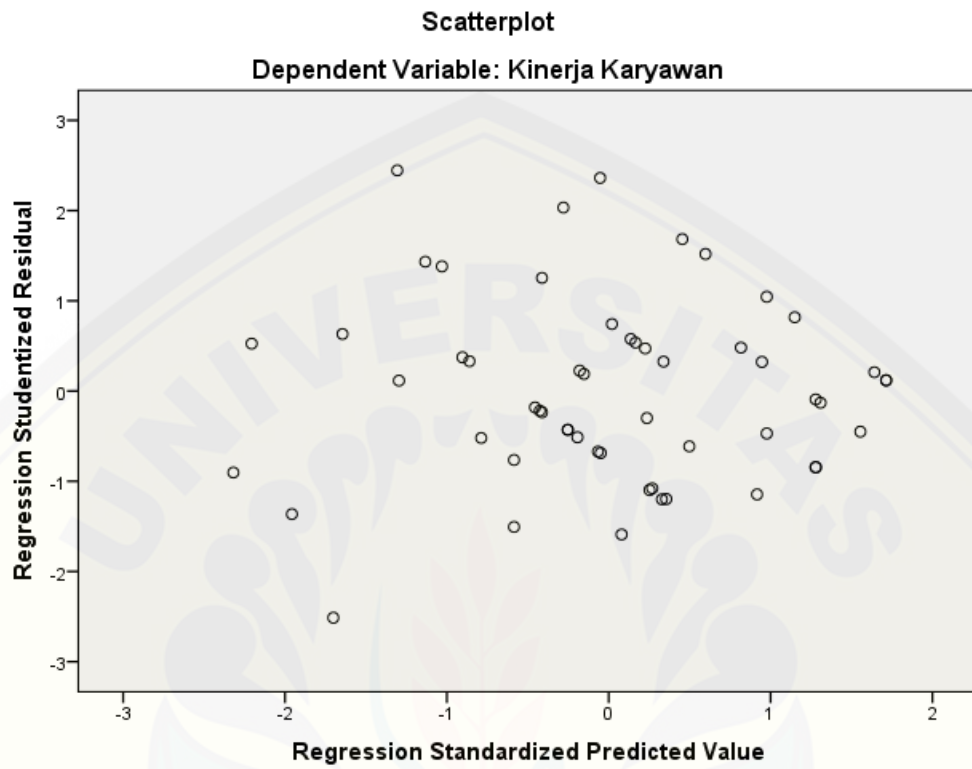
Lampiran 8. Hasil Uji Multikolinieritas**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.800	1.744		1.032	.307		
Kecerdasan Intelektual	.337	.161	.299	2.091	.041	.375	2.665
Kecerdasan Emosional	.265	.105	.309	2.527	.015	.511	1.957
Kecerdasan Spiritual	.215	.079	.309	2.728	.009	.596	1.678

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 10. Tabel r tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3.	0.997	0.999	38.	0.320	0.413
4.	0.950	0.990	39.	0.316	0.408
5.	0.878	0.959	40.	0.312	0.403
6.	0.811	0.917	41.	0.308	0.398
7.	0.754	0.874	42.	0.304	0.393
8.	0.707	0.834	43.	0.301	0.389
9.	0.666	0.798	44.	0.297	0.384
10.	0.632	0.765	45.	0.294	0.380
11.	0.602	0.735	46.	0.291	0.376
12.	0.576	0.708	47.	0.288	0.372
13.	0.553	0.684	48.	0.284	0.368
14.	0.532	0.661	49.	0.281	0.364
15.	0.514	0.641	50.	0.279	0.361
16.	0.497	0.623	55.	0.266	0.345
17.	0.482	0.606	60.	0.254	0.330
18.	0.468	0.590	65.	0.244	0.317
19.	0.456	0.575	70.	0.235	0.306
20.	0.444	0.561	75.	0.227	0.296
21.	0.433	0.549	80.	0.220	0.286
22.	0.432	0.537	85.	0.213	0.278
23.	0.413	0.526	90.	0.207	0.267
24.	0.404	0.515	95.	0.202	0.263
25.	0.396	0.505	100.	0.195	0.256
26.	0.388	0.496	125.	0.176	0.230
27.	0.381	0.487	150.	0.159	0.210
28.	0.374	0.478	175.	0.148	0.194
29.	0.367	0.470	200.	0.138	0.181
30.	0.361	0.463	300.	0.113	0.148
31.	0.355	0.456	400.	0.098	0.128
32.	0.349	0.449	500.	0.088	0.115
33.	0.344	0.442	600.	0.080	0.105
34.	0.339	0.436	700.	0.074	0.097
35.	0.334	0.430	800.	0.070	0.091
36.	0.329	0.424	900.	0.065	0.086
37.	0.325	0.418	1000.	0.062	0.081

Lampiran 11. Tabel t tabel

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
37.	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38.	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39.	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40.	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41.	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42.	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43.	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44.	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45.	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46.	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47.	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48.	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49.	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50.	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51.	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52.	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53.	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54.	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55.	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56.	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57.	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58.	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59.	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60.	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61.	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62.	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63.	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64.	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65.	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66.	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67.	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68.	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69.	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70.	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435

Lampiran 12. Dokumentasi

