

PENGARUH INTELLIGENCE QUOTIENT, EMOTIONAL QUOTIENT TERHADAP KINERJA MELALUI SPIRITUAL QUOTIENT

^aSugianta Ovinus Ginting, ^bNasrul Efendi, ^cPurnaya Sari Br. Tarigan

^{a,b,c}STIE Mikroskil

Kontak: ^bnasrul.efendi@mikroskil.ac.id

ABSTRAK

Perusahaan membutuhkan beberapa pondasi agar dapat tumbuh di masa mendatang, di antara pondasi tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia yang berkualitas mampu merumuskan dan mengimplementasikan strategi serta menggunakan berbagai macam teknologi untuk mencapai tujuan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi intelligence quotient, emotional quotient terhadap kinerja dengan spiritual question sebagai variabel intervening. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan pendekatan simple sandom sampling dengan jumlah sampel 84 karyawan. Data yang diperoleh telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas selanjutnya di olah menggunakan persamaan analisis jalur (Path Analysis) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kecerdasan spiritual tetapi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kecerdasan spiritual tetapi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, kecerdasan spiritual berpengaruh secara langsung signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional maupun kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kecerdasan spiritual karyawan.

Kata kunci: *Intelligence Quotient, Emotional Quotient, Spiritual Quotient, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Each company needs some foundation in order to develop in the future, between the foundation is the quality of human resources that enable them to formulate and implement any strategies and use various technologies to achieve the goal. This research aims to determine the impact of the intelligence quotient, emotional quotient through employee performance on spiritual question as an intervening variable. The sampling technique using probability sampling with simple random sampling approach with a sample of 84 employees. The data obtained has fulfilled the validity test, reliability test and processed using path analysis equation to determine the direct and indirect impact on the independent variables through the dependent variable. The findings of this research show that partially the intellectual intelligence has a significant impact on the variables of spiritual intelligence but it does not directly has impact on the employee performance, emotional intelligence partially has a significant impact on spiritual intelligence variables but it doesn't directly has impact on the employee performance, spiritual intelligence has a significant direct impact on the employee performance and Simultaneously the intellectual intelligence, emotional intelligence or spiritual intelligence have impact on the employee performance and intellectual intelligence, emotional intelligence have a significant impact on the employee performance through the employee spiritual intelligence.

Key Words: *Intelligence Quotient, Emotional Quotient, Spiritual Quotient, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang dibutuhkan perusahaan menjalankan proses operasional untuk menghasilkan kinerja perusahaan yang merupakan akumulasi seluruh aspek fungsional termasuk aspek sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia tidak terbatas dari kemampuan kerja, tetapi meliputi kemampuan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Perkembangan ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia memberikan informasi penting bagi perusahaan agar tidak berfokus pada keunggulan intelektual sumberdaya manusia saja tetapi diperlukan keunggulan lain dari karyawan sehingga mampu mewujudkan kinerja optimal untuk menghasilkan *value* yang lebih unggul dibandingkan pesaing. Menghadapi persaingan setiap perusahaan harus mampu menghasilkan *value* yang lebih unggul dibandingkan pesaing sebagai upaya mempertahankan dan meningkatkan jumlah konsumen sebagai sumber pendapatan. Berdasarkan sumber informasi yang diperoleh pada CV Bagus Alam Sejahtera dihadapkan pada suatu kondisi dimana tingkat *Turnover* karyawan cukup tinggi sehingga berdampak pada persoalan penyelesaian pekerjaan yang ditinggal oleh karyawan yang sudah tidak bekerja harus diambil alih oleh karyawan lainnya. *Turnover* yang terjadi disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya bidang pekerjaan tidak sesuai dengan *passion*, beban kerja yang tinggi, mendapatkan pekerjaan baru, dan lainnya. Kondisi ini tentunya berdampak pada kemampuan pencapaian kinerja yang tidak optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Boyatzis (2001) menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan atau organisasi bukan hanya orang yang berpendidikan tinggi ataupun orang yang mempunyai ketrampilan tetapi ada faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang dalam suatu organisasi diantaranya kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. Sedangkan, Goleman (2005), mengemukakan bahwa pada EQ terdapat seperangkat kecakapan khusus yang berupa empati, disiplin diri, dan inisiatif, akan membedakan antara mereka yang sukses sebagai bintang kinerja dengan hanya sebatas bertahan di lapangan pekerjaan. Mensinergikan IQ dan EQ, diperlukan keseimbangan dalam menjalankannya yang dilandasi oleh *Spiritual Quotient* (SQ). *Spiritual Quotient* yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Pendapat ini dipertegas oleh Mudali (2018) mengatakan bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan memiliki IQ yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar haruslah memiliki kecerdasan spiritual.

Fatikha Floressya Arifin (2019) mengemukakan bahwa seorang karyawan yang memiliki SQ yang baik, maka berpengaruh terhadap pencapaian kinerja di lingkungan kerja. Berbagai penelitian tentang *Intelligence Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ), dan *Spiritual Quotient* (SQ) yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Terdapat efek mediasi parsial, diantara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Malang. Berbeda dengan temuan Weldy Al Fharied Z, (2014) menyatakan bahwa hanya *Emotional Quotient* (EQ) yang berpengaruh terhadap kinerja sedang *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Spiritual Quotient* (SQ) tidak berpengaruh.

Ketidak konsistenan hasil-hasil penelitian ini memicu timbulnya inkonsistensi sehingga menarik untuk dilakukan penelitian kembali untuk mengetahui dan menguji kontribusi dari *Intelligence Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ), dan *Spiritual Quotient* (SQ) dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dari perbedaaan hasil penelitian, meskipun terdapat hasil yang menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki IQ, EQ yang tinggi dapat berfungsi lebih efektif untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik jika dilengkapi dengan kecerdasan spiritual

sebagai landasan fundamental untuk mensinergikan rasionalitas dengan spiritual sehingga tercapai kinerja yang optimal. Karena itu, perlu dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan mengenai tingkat kecerdasan intelektual (IQ), emosional (EQ). Berdasarkan uraian tersebut, disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kecerdasan Intelektual berpengaruh secara langsung signifikan terhadap kecerdasan spiritual?
2. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh secara langsung signifikan terhadap kecerdasan spiritual?
3. Apakah Kecerdasan Intelektual berpengaruh secara langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh secara langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan?
7. Apakah Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kecerdasan spiritual karyawan?

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memperoleh bukti empiris relevansi pengaruh hubungan *intelligence quotient (IQ)*, *emotional quotient (EQ)* terhadap kinerja melalui *spiritual quotient (SQ)* sebagai variabel *intervening*. Kemudian, manfaat praktis dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi untuk mengetahui seberapa besar kemampuan *intelligence quotient*, *emotional quotient* dan *spiritual quotient* mempengaruhi kinerja karyawan sehingga di masa mendatang perusahaan dapat merencanakan program pengembangan *intelligence quotient*, *emotional quotient* dan *spiritual quotient* karyawan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Manfaat teoritis penelitian ini sebagai sumber referensi bagi berbagai pihak yang melakukan penelitian dibidang sumber daya manusia khususnya berhubungan dengan kecerdasan dan kinerja karyawan di masa mendatang.

KAJIAN LITERATUR

Definisi dan Indikator *Intelligence Quotient (IQ)*

Dunia kerja erat hubungannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang, orang yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi diharapkan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan kecerdasan intelektual yang rendah. Intelektual merupakan kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional. Oleh karena itu, intelegensi tidak dapat diamati secara langsung melainkan harus disimpulkan dari berbagai hasil tindakan sebagai wujud dari proses berpikir rasional. Malik (2016) mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan yang berhubungan dengan proses kognitif seperti berpikir, daya menghubungkan dan menilai atau mempertimbangkan sesuatu. Atau kecerdasan yang berhubungan dengan strategi pemecahan masalah dengan menggunakan logika. Agus Sukrisno dan I Cenik Ardana (2013) mengemukakan bahwa Kecerdasan intelektual (IQ) berguna untuk memahami dunia fisik dan membangun kekayaan materi. Inteligensi/intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Sedangkan menurut Rahmasari (2012) mengemukakan bahwa Kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta. Kinerja karyawan erat berkaitan dengan kecerdasan intelektual, karyawan memiliki IQ tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik karena lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan. Perusahaan dapat melakukan penilaian *Intelligence Quotient* karyawan karena merupakan salah satu unsur penting untuk mencapai tujuan kinerja perusahaan. Untuk mengukur tingkat kecerdasan karyawan, perusahaan harus memiliki indikator menilai kecerdasan intelektual. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2006) Ada tujuh dimensi indikator dapat digunakan perusahaan antara lain:

1. Kecerdasan angka; merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.
2. Pemahaman verbal; merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.
3. Kecepatan persepsi; merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
4. Penalaran induktif; merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
5. Penalaran deduktif; merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.
6. Visualisasi spasial; merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.
7. Daya ingat; merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Definisi dan Indikator *Emotional Quotient* (EQ)

Emotional Quotient (EQ) dapat dipahami sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi keberhasilan seseorang untuk mengatasi tuntutan dan tekanan di lingkungan kehidupan. Menurut Goleman (2005) Kecerdasan emosi merupakan kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam berhubungan dengan orang. Seseorang dengan *emotional quotient* yang rendah memiliki karakteristik diantaranya pertama, jika bicara cenderung menyakitkan dan menyalahkan pihak lain sehingga persoalan pokok bergeser ke pertengkaran ego pribadi, dan kemudian persoalan tidak selesai bahkan bertambah. Kedua, rendahnya motivasi kinerja anak buah untuk meraih prestasi karena tidak mendapat dorongan dan apresiasi dari atasan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri serta mengelola emosi-emosi dengan baik pada diri sendiri maupun saat menjalin hubungan dengan orang lain. Kemudian Silalahi (2005) mengemukakan bahwa "kecerdasan intelektual bukan faktor dominan dalam keberhasilan seseorang, terutama dalam dunia bisnis maupun sosial. Banyak sarjana yang cerdas dan saat kuliah selalu menjadi bintang kelas, namun ketika masuk dunia kerja menjadi anak buah teman sekelasnya yang prestasi akademisnya pas-pasan. *Emosional quotient* tinggi membantu seseorang dalam membangun relasi sosial dalam lingkungan keluarga, kantor, bisnis maupun social".

Dimensi *emotional quotient* (EQ) yang dapat dijadikan indikator untuk menilai tingkat kecerdasan emosi karyawan menurut Goleman (2005) sebagai berikut:

1. Kesadaran diri yaitu kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.
2. Pengendalian diri yaitu merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.
3. Motivasi yaitu kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
4. Empati yaitu kemampuan merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.
5. Keterampilan Sosial yaitu kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan kerjasama dalam tim.

Definisi dan Indikator *Spiritual Quotient* (SQ)

Kecerdasan spiritual merupakan hal yang terkait dengan aktualisasi diri atau pemenuhan tujuan hidup yang merupakan tindakan motivasi tertinggi seseorang. Kecerdasan spiritual yang tinggi ditandai dengan adanya pertumbuhan dan transformasi pada diri seseorang, kemudian berlanjut pada tercapainya kehidupan yang seimbang antara karier/ pekerjaan dan pribadi/ keluarga, serta adanya perasaan sukacita dan puas yang diwujudkan dengan menghasilkan kontribusi yang positif pada lingkungan sekitarnya. Menurut Zohar dan Marshall (2007) Kecerdasan spiritual dapat diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Sebagai kecerdasan yang senantiasa dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan.

Potensi *spiritual quotient* setiap manusia dapat menjadikan seseorang menyadari dan menentukan makna, nilai, moral, serta cinta terhadap kekuatan yang lebih besar dan sesama makhluk hidup, karena merasa sebagai bagian dari keseluruhan. Sehingga membuat manusia dapat menempatkan diri dan hidup lebih positif dengan penuh kebijaksanaan, kedamaian, dan kebahagiaan yang hakiki. *Spiritual quotient* digunakan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai. Supaya *spiritual quotient* berkontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan, Menurut Zohar dan Marshall (2007) memahami aspek – aspek kecerdasan spiritual mencakup hal berikut:

1. Kemampuan bersikap 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 rasa sakit
5. Kualitas hidup yang diilhami oleh Visi dan Nilai
6. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu.
7. Berpikir secara holistik
8. Kecenderungan untuk bertanya mengapa dan bagaimana untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar
9. Menjadi pribadi mandiri

Definisi dan Indikator Kinerja Karyawan

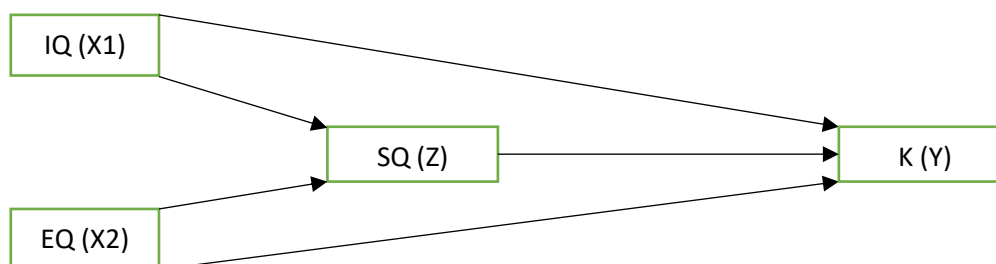
Perusahaan pada dasarnya dijalankan oleh manusia, sehingga kinerja perusahaan sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Rudianto (2013) Kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi. Dalam bahasa yang sederhana, kinerja dapat diartikan sebagai “hasil kerja” dari seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi. Menurut Moehariono (2014) Indikator Kinerja merupakan alat yang dipergunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi tertentu. Misalnya apabila suatu hasil pekerjaan dikatakan bagus, hal apa yang digunakan untuk menjelaskan mengenai hal yang disebut bagus tersebut. Apabila dikatakan seseorang sudah paham, hal apa yang digunakan untuk menjelaskan mengenai tingkat pemahaman orang tersebut, paham yang bagaimana dan sejauh mana. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan yang dapat dijadikan sebagai dasar penelitian setiap pekerjaan. Bangun (2012) mengemukakan bahwa agar memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus diukur secara jelas melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama pada suatu pekerjaan tertentu.

1. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan
 - a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.
 - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
 - a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual.
 - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
 - a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.
 - b. Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
 - a. Datang tepat waktu.
 - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
5. Kemampuan kerjasama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.
 - a. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.
 - b. Menghargai rekan kerja satu sama lain.
 - c. Bekerjasama dengan rekan kerja secara baik.

Kerangka Konseptual Penelitian

Memenangkan persaingan perusahaan harus menciptakan *value* yang lebih baik dibandingkan pesaing untuk menghasilkan keuntungan. Menghasilkan *value* yang lebih baik dibutuhkan berbagai aspek pendukung salah satunya adalah sumber daya manusia yang berperan penting melakukan aktivitas operasional perusahaan. Kinerja sumber daya manusia secara umum dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kecerdasan, keterampilan, kesetabilan emosi, motivasi, persepsi perasaan, kondisi keluarga, kondisi fisik dan karakteristik kelompok sedangkan faktor eksternal berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, nilai-nilai perusahaan, kondisi ekonomi dan kondisi pasar kerja. Manusia pada dasarnya memiliki tiga potensi dalam menjalankan eksistensi kehidupan baik saat bekerja maupun menjalani aktivitas kehidupan sehari-hari. Ketiga potensi tersebut berkaitan erat dengan kecerdasan, keterampilan, kesetabilan emosi, motivasi, persepsi perasaan, kondisi keluarga, kondisi fisik dan karakteristik kelompok yang mempengaruhi tingkat pencapaian hasil kerja atau kinerja seseorang. Ketiga potensi tersebut adalah *Intelligence Quotient*, *Emotional Quotient*, dan *Spiritual Quotient*. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi terhadap kinerja dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE

Batasan Operasional Variabel

Batasan operasional variabel pada penelitian ini meliputi variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Variable terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) sedangkan Variabel bebas meliputi *Intelligence Quotient* (X1), *Emotional Quotient* (X2), Variabel *intervening* adalah *Spiritual Quotient* (Z).

Definisi Operasional variabel

Definisi operasional variabel yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta.
2. Kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam berhubungan dengan orang.
3. Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai.
4. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu perusahaan, bagian perusahaan, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 5.

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Intelligence Quotient (X1)	1. Kecerdasan Angka	Likert
	2. Pemahaman verbal	
	3. Kecepatan persepsi	
	4. Penalaran induktif	
	5. Penalaran deduktif	
	6. Visualisasi spasial	
	7. Daya ingat	
<i>Emotional Quotient</i> (X2)	1. Kesadaran diri	Likert
	2. Pengendalian diri	
	3. Motivasi	
	4. Empati	
	5. Keterampilan Sosial	
<i>Spiritual Quotient</i> (Z)	1. Kemampuan bersikap fleksibel	Likert
	2. Tingkat kesadaran diri yang tinggi	
	3. Kemampuan menghadapi penderitaan.	
	4. Kemampuan menghadapi rasa sakit	
	5. Kualitas hidup yang diilhami oleh Visi dan Nilai	
	6. Keengganan untuk menyebabkan kerugian.	
	7. Berpikir secara holistik	
	8. Kecenderungan untuk bertanya	
	9. Menjadi pribadi mandiri	
Kinerja (Y)	1. Kuantitas pekerjaan	Likert
	2. Kualitas pekerjaan	
	3. Ketepatan waktu	
	4. Kehadiran	
	5. Kemampuan kerjasama	

Skala Pengukuran variabel

Pengukuran masing-masing variabel penelitian menggunakan skala *likert*. Dengan menggunakan skala *likert*, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian, indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item* instrument dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Setiap jawaban diberikan skor tersaji pada table berikut:

Tabel 2 Skor Skala Likert

No	Pertanyaan atau Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di CV Bagus Alam Sejahtera Jl. Bunga Raya Asam Kumbang Medan. Waktu penelitian dimulai pada bulan September 2019 s.d. Februari 2020

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian merupakan karyawan CV Bagus Alam Sejahtera dengan status aktif bekerja berjumlah 106 karyawan di berbagai cabang wilayah Medan, Deliserdang dan Binjai. Sedangkan, sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti yang dianggap dapat menggambarkan populasi. Teknik sampling merupakan cara menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang dijadikan sumber data dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representative. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan pendekatan *simple random sampling* dinyatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Pengambilan sampel menggunakan rumus berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = nilai presisi (ketelitian) sebesar 95%

Berdasarkan persamaan diatas, besarnya sampel dalam penelitian ini dihitung sebagai berikut:

$$n = 106/106 (0,05)^2 + 1$$

n = 83,79 dibulatkan menjadi 84 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih sebagai sampel pada penelitian. Bentuk data primer berupa daftar pernyataan pada kuesioner diberikan kepada responden.

Data Skunder

Data skunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung berupa dokumen. Data primer penelitian ini meliputi buku-buku ilmiah, literatur, jurnal, data publikasi instansi pemerintah dan swasta yang sesuai dengan konteks yang di teliti.

Teknik Pengumpulan Data Wawancara

Wawancara digunakan sebagai salah satu teknik pengumpulan data untuk memperoleh data dengan memberikan pertanyaan langsung kepada responden.

Kuesioner

Proses pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan atau pernyataan melalui draf pernyataan ke pada responden yang terpilih sebagai sampel.

Studi Dokumentasi

Proses pengumpulan data dengan mengumpulkan dan mempelajari data dari buku, literatur, jurnal, publikasi instansi pemerintah dan swasta yang sesuai dengan masalah yang diteliti.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menguji valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan kinerja karyawan. Sedang reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Metode Analisis Data

Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode analisis data dimana peneliti mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisis dan menginterpretasikan data.

Pengujian Asumsi Klasik

Penggunaan model analisis regresi berganda harus memenuhi asumsi-asumsi klasik yang mendasari model tersebut sehingga persamaan regresi dapat digunakan dengan baik. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan dengan analisis grafik (*scatterplot*) yakni dengan melihat normal *probability plot* distribusi normal jika membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data mengikuti garis diagonalnya diidentifikasi dengan analisis grafik melalui penyebaran titik pada sumbu diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen memiliki nilai nol (0). Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dengan membuat hipotesis:

1. *Tolerance value* < 0.10 atau VIF > 10 artinya terjadi multikolenearitas
2. *Tolerance value* > 0.10 atau VIF < 10 artinya tidak terjadi multikolenearitas

Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Metode yang digunakan pada penelitian ini untuk melihat terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Dasar

pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan >0.05 kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikan <0.05 kesimpulannya terjadi heteroskedastisitas.

Uji-t

Untuk menguji Signifikan pengaruh X terhadap Y secara parsial dapat dilakukan dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- a. Membuat formulasi hipotesis
Ho: $\beta = 0$ (Tidak ada pengaruh antara X terhadap Y)
Ha: $\beta \neq 0$ (Ada pengaruh antara x terhadap y)
- b. Menghitung t hitung, dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{b_1}{Seb_1}$$

- c. Kriteria pengujian yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:
 1. Tingkat keyakinan pada taraf Signifikan $\alpha = 0.05$
 2. Degree of freedom = $n-2$
 3. $t_{hitung} < t_{tabel}$ Ho diterima dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ Ho ditolak

Uji-F

Pada Uji-F, langkah-langkah yang harus dilakukan adalah:

- a. Membuat formulasi hipotesis
Ho: $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y)
Ho: $\beta_1 = \beta_2 > 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y)
- b. Menentukan *level of significant* dengan menggunakan nilai F tabel
- c. Menghitung F hitung, dengan menggunakan rumus:

$$F - \text{hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keputusan:

- Ho: Diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya nilai F_{hitung} dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3) lebih kecil dari nilai F_{tabel} , maka tidak ada Signifikan pengaruh terhadap Y
Ho: Ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya nilai F_{hitung} dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3) lebih besar dari nilai F_{tabel} , maka signifikan mempengaruhi Y

Koefisien Determinasi

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Rumus yang digunakan adalah:

$$R^2 = \frac{a\sum y + b\sum xy - n(y^2)}{\sum y^2 - n(y^2)}$$

Hasil perhitungan *Adjusted R²* dilihat pada output *Model Summary*. Pada kolom *Adjusted R²* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

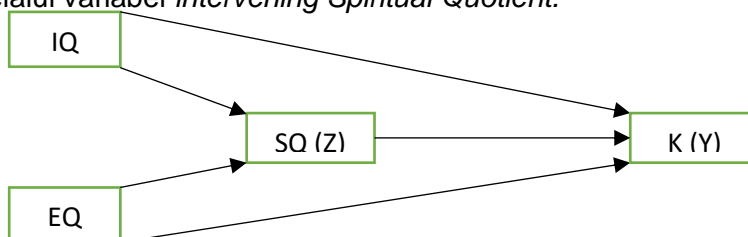
Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode *Path Analysis* merupakan suatu metode untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut. Menurut Sinulingga (2015) Dengan menggunakan *Path Analysis* maka peneliti tidak hanya menghitung secara simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen, tetapi juga dapat diketahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kemudian Sani dan Vivin (2013) mengemukakan bahwa model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung seperangkat variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) tahapan dalam menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) adalah sebagai berikut:

Merancang model berdasarkan konsep teori

Pada paradigma jalur digunakan dua macam arah panah yaitu:

- Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel independen (*Intelligence Quotient dan Emotional Quotient*) terhadap variabel dependen (Kinerja).
- Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh tidak langsung dari variabel independen (*Intelligence Quotient dan Emotional Quotient*) terhadap variabel dependen (Kinerja) melalui variabel *intervening Spiritual Quotient*.



Gambar 2 Model Path Analysis

Dari gambar di atas setiap tanda panah menggambarkan jalur dan nilai koefisien jalur antara setiap variabel

Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasar

Asumsi yang mendasari *path* adalah sebagai berikut:

- Hubungan antara variabel bersifat linier dan adaptif.
- Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
- Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
- Observed* variabel diukur tanpa kesalahan.
- Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

Pemeriksaan validitas model

Valid atau tidaknya model tergantung pada terpenuhi atau tidak asumsi yang melandasinya. Terdapat dua indikator validitas model dalam analisis jalur yang koefisien determinasi total dan *theory trimming*.

Interpretasi hasil analisis

Interprestasi hasil analisis dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan memperhatikan hasil validasi model dan menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendistribusian dan Pengembalian Kuisiонер

Pengumpulan data melalui penyebaran kuisiонер atau angket penelitian yang dibagikan kepada karyawan CV Bagus Alam Sejahtera di laksanakan mulai tanggal 9 Desember 2019 sampai dengan Januari 2020. Peneliti mengambil sampel sebanyak 84 responden. Tingkat pengembalian kuisiонер tersaji pada tabel berikut:

Tabel 3 Pendistribusian dan Pengembalian Kuisiонер

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuisiонер Yang dikirim	84	100%
Kuisiонер Yang dikembalikan	79	94,4%
Kuisiонер Yang Tidak dikembalikan	5	6,6%
Kuisiонер Yang dikembalikan dan Diolah	79	94,4%

Dari tabel di atas, diketahui kuisiener yang disebarkan sebanyak 84 yang dikembalikan sebanyak 79 kuisiener atau sebanyak 94,4% sehingga total data kuisiener yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 79.

Uji Validitas

Hasil uji validitas data penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 79 sampel dengan taraf signifikan 0,05 maka $df = n-2$, $df = 79-2 = 77$ dengan nilai r tabel = 0.221. hasil pengujian tersaji pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian

Indikator Variabel	Corrected Total	Item-Item Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X1.1	.569		.221	Valid
X1.2	.478		.221	Valid
X1.3	.546		.221	Valid
X1.4	.299		.221	Valid
X1.5	.512		.221	Valid
X1.6	.582		.221	Valid
X1.7	.604		.221	Valid
X1.8	.594		.221	Valid
X1.9	.584		.221	Valid
X1.10	.445		.221	Valid
X1.11	.331		.221	Valid
X1.12	.386		.221	Valid
X1.13	.600		.221	Valid
X2.1	.313		.221	Valid
X2.2	.318		.221	Valid
X2.3	.400		.221	Valid
X2.4	.433		.221	Valid
X2.5	.578		.221	Valid
X2.6	.413		.221	Valid
X2.7	.388		.221	Valid
X2.8	.482		.221	Valid
X2.9	.363		.221	Valid
X3.1	.344		.221	Valid
X3.2	.307		.221	Valid
X3.3	.469		.221	Valid
X3.5	.442		.221	Valid
X3.6	.383		.221	Valid
X3.7	.416		.221	Valid
X3.8	.412		.221	Valid
X3.9	.325		.221	Valid
X3.10	.396		.221	Valid
X3.11	.549		.221	Valid
X3.12	.548		.221	Valid
X3.13	.590		.221	Valid
X3.14	.410		.221	Valid

X3.15	.508	.221	Valid
X3.16	.530	.221	Valid
X3.17	.459	.221	Valid
Y1.1	.541	.221	Valid
Y1.2	.524	.221	Valid
Y1.3	.508	.221	Valid
Y1.4	.325	.221	Valid
Y1.5	.464	.221	Valid
Y1.6	.617	.221	Valid
Y1.7	.278	.221	Valid
Y1.8	.467	.221	Valid
Y1.9	.326	.221	Valid

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Corrected item -Total correlation* variabel memiliki nilai lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,221 sehingga item pertanyaan indikator variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas data penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 79 sampel penelitian selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

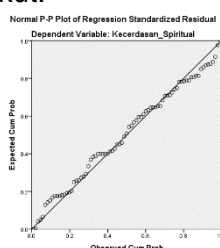
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan Intelektual (X_1)	0,756	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X_2)	0,735	Reliabel
Kecerdasan Spiritual (X_3)	0,737	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,749	Reliabel

Dari Tabel di atas, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian reliabel karena jawaban terhadap pertanyaan konsisten dengan nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel lebih besar dari 0,70 yang telah ditetapkan sebagai titik kritis menentukan suatu variabel dinilai reliabel.

Hasil Pengujian Model Substruktur I

Hasil Uji Normalitas Substruktur I

Model regresi yang baik harus memiliki distribusi data yang normal. Hasil uji normalitas substruktur I tersaji pada gambar berikut:



Gambar 3 Grafik Normal P-Plot Substruktur I

Gambar di atas, memperlihatkan data mengikuti dan mendekati garis diagonal sehingga disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas Substruktur I

Hasil analisis data model substruktur I diperoleh nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas Substruktur I

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kecerdasan Intelektual (X_1)	,665	1,503
Kecerdasan Emosional (X_2)	,665	1,503

a. Dependent Variable: Kecerdasan_Spiritual

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel bebas terdiri dari kecerdasan intelektual (X_1), kecerdasan emosional (X_2), lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sedangkan nilai tolerance-nya mendekati 1 atau lebih besar dari 0,10 ($Tolerance > 0,10$) sehingga model substruktur I bebas dari asumsi multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktur I

Metode yang digunakan untuk melihat terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser tersaji pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.689	3.402		.202	.840
KecerdasanIntelektual	-.074	.055	-.187	-1.349	.181
KecerdasanEmosional	.151	.108	.193	1.395	.167

a. Dependent Variable: abs_res

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel kecerdasan intelektual $0,181 > 0,05$ sedangkan nilai signifikan variabel kecerdasan emosional $0,167 > 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa model substruktur I terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

Uji t Model Substruktur I

Hasil pengujian pengaruh secara parsial tersaji pada tabel berikut:

Tabel 8 Hasil Uji t Model Substruktur I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.885	5.283		4.143	0
1 KecerdasanIntelektual	0.258	0.086	0.300	3.011	0.004
KecerdasanEmosional	0.822	0.168	0.488	4.892	0.000

a. Dependent Variable: KecerdasanSpiritual

Dari tabel di atas diketahui bahwa:

1. Kecerdasan intelektual secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan spiritual. berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai *t*hitung kecerdasan intelektual sebesar 3,011 dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% dibandingkan dengan nilai *t*tabel sebesar 1,984 yaitu $3,011 > 1,984$ dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ hasil ini menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh langsung signifikan terhadap kecerdasan spiritual.

2. Kecerdasan emosional secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan spiritual. berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai *t*hitung kecerdasan emosional sebesar 4,892 dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% dibandingkan dengan *t*tabel sebesar 1,984 yaitu $4,892 > 1,984$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ hasil ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung signifikan terhadap kecerdasan spiritual.

3.

Uji F Model Substruktur I

Hasil Pengujian secara simultan model substruktur I tersaji pada tabel berikut:

Tabel 9 Hasil Uji F Model Substruktur I

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	965.268	2	482.634	37.617	.000 ^b
1 Residual	975.087	76	12.83		
Total	1940.35	78			

a. Dependent Variable: KecerdasanSpiritual

b. Predictors: (Constant), KecerdasanEmosional, KecerdasanIntelektual

Dari tabel di atas diketahui nilai *F*hitung sebesar 37,617 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sementara nilai *F*tabel sebesar 3,12 (dari perhitungan $dk = 79 - 2 = 77$ sehingga diperoleh *F*tabel sebesar 3,12) hal ini berarti bahwa nilai *F*hitung $37,617 > F$ tabel 3,12 sehingga dapat disimpulkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kecerdasan spiritual.

Koefisien Determinasi (R^2) Substruktur I

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kecerdasan spiritual tersaji pada tabel berikut:

Tabel 10 Koefisien Determinasi Substruktur I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	0.497	0.484	3.582

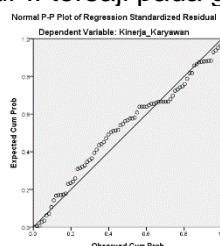
a. Predictors: (Constant), KecerdasanEmosional, KecerdasanIntelektual

Dari tabel di atas diketahui besarnya nilai Koefisien Determinasi *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,497 atau 49,7% menunjukkan kemampuan variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kecerdasan spiritual sebesar 49,7% sedangkan sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil Pengujian Model Substruktur II

Hasil Uji Normalitas Substruktur II

Model regresi yang baik harus memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas substruktur II tersaji pada gambar berikut:



Gambar 4 Grafik Normal P-Plot Substruktur II

Tampilan gambar *P-Plot* di atas, terlihat data mengikuti dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan data pada model substruktur II memenuhi asumsi normalitas

Hasil Uji Multikolinearitas Substruktur II

Hasil analisis data model substruktur II diperoleh nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* pada tabel berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas Substruktur II

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kecerdasan_Intelektual	0.594	1.683
Kecerdasan_Emosional	0.506	1.977
Kecerdasan_Spiritual	0.503	1.99

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari tabel di atas, diketahui nilai VIF untuk variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan intelektual (X_1), kecerdasan emosional (X_2), kecerdasan Spiritual (Z) lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sedangkan nilai *tolerance* mendekati 1 atau lebih besar dari 0,10 ($Tolerance > 0,10$) dengan demikian disimpulkan bahwa model substruktur II terbebas dari multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktur II

Menilai terjadi atau tidak heteroskedastisitas model substruktur II dilakukan uji Glejser. Hasil uji Glejser tersaji pada tabel berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Glejser Substruktur II

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.4	2.455		-0.57	0.57
1 Kecerdasan_Intelektual	-0.044	0.038	-0.172	-1.169	0.246
Kecerdasan_Emosional	0.067	0.081	0.133	0.832	0.408
Kecerdasan_Spiritual	0.043	0.048	0.141	0.884	0.379

a. Dependent Variable: abs_res

Dari tabel di atas, diperoleh nilai signifikan variabel kecerdasan intelektual $0,246 > 0,05$, nilai signifikan variabel kecerdasan emosional $0,408 > 0,05$ dan nilai signifikan variable kecerdasan spiritual $0,379 > 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa model substruktur II terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

Uji t Model Substruktur II

Hasil pengujian pengaruh secara parsial tersaji pada tabel berikut:

Tabel 13 Hasil Uji t Model Substruktur II

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.536	3.827		0.401	0.689
1 Kecerdasan_Intelektual	0.047	0.059	0.078	0.792	0.431
Kecerdasan_Emosional	-0.065	0.126	-0.055	-0.516	0.608
Kecerdasan_Spiritual	0.524	0.075	0.744	6.979	0.00

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari hasil uji t pada tabel di atas diketahui bahwa:

1. Kecerdasan intelektual secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan nilai *thitung* sebesar 0,792 dengan taraf signifikan

sebesar 5% diperoleh *t* tabel sebesar 1,984 yang berarti bahwa nilai *t* hitung lebih kecil dari *t* tabel yaitu $0,792 < 1,984$ dengan nilai signifikan sebesar $0,431 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan kecerdasan intelektual tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Kecerdasan emosional secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan nilai *t* hitung kecerdasan emosional sebesar -0,516 dengan taraf signifikan sebesar 5% diperoleh *t* tabel sebesar 1,984 yang berarti bahwa nilai *t* hitung lebih kecil dari *t* tabel yaitu $4,892 < 1,984$ dengan nilai signifikan sebesar $0,608 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan kecerdasan emosional tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kecerdasan spiritual secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berdasarkan nilai *t* hitung kecerdasan spiritual sebesar 6,979 dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% diperoleh *t* tabel sebesar 1,984 yang berarti bahwa nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel yaitu $6,979 > 1,984$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan kecerdasan spiritual berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja.

Uji F Model Substruktur II

Hasil Pengujian secara simultan model substruktur II tersaji pada Tabel berikut:

Tabel 14 Hasil Uji F Model Substruktur II

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	549.313	3	183.104	33.33	.000 ^b
1 Residual	412.029	75	5.494		
Total	961.342	78			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Spiritual, Kecerdasan_Intelektual, Kecerdasan_Emosional

Dari tabel di atas, diperoleh nilai *F* hitung sebesar 33,33 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan nilai *F* tabel sebesar 3,12 (dari perhitungan $dk = 79 - 2 = 77$ sehingga diperoleh *F* tabel sebesar 3,12) hal ini berarti nilai *F* hitung $33,33 > F$ tabel 3,12 sehingga disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2) Substruktur II

mengetahui besarnya pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan tersaji pada tabel berikut:

Tabel 15 Koefisien Determinasi Substruktur II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	0.571	0.554	2.344

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Spiritual, Kecerdasan_Intelektual, Kecerdasan_Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari tabel di atas, diketahui nilai Koefisien Determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,571 hal ini menunjukkan kemampuan variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual menjelaskan variasi yang terjadi pada kecerdasan emosional sebesar 57,1% sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

Model Analisis Jalur Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan.

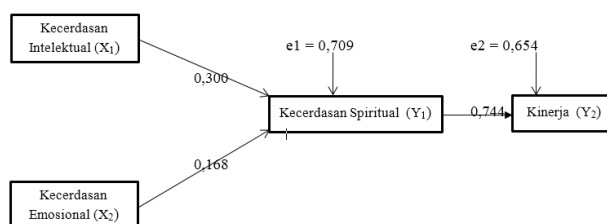
Hasil Uji analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan nilai *Standardized Coefficient Beta* secara lengkap tersaji pada tabel berikut:

Tabel 16 Koefisien Jalur Substruktur I dan II

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Standardized Coefficient Beta	t- hitung	Sig.	Sifat Hubungan
Kecerdasan Intelektual	Kecerdasan Spiritual	0,300	3,011	0,004	Langsung dan Signifikan
Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Spiritual	0,488	4,892	0,000	Langsung dan Signifikan
Kecerdasan Intelektual	Kinerja Karyawan	0,078	0,792	0,431	Tidak Langsung dan Tidak Signifikan
Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan	-0,055	-0,516	0,608	Tidak Langsung dan Tidak Signifikan
Kecerdasan Spiritual	Kinerja Karyawan	0,744	6,979	0,000	Langsung dan Signifikan

$$e1 = \sqrt{1-0,497} = 0,709, e2 = \sqrt{1-0,571} = 0,654$$

Untuk menyelesaikan analisis jalur maka perlu mengetahui *path diagram* maupun *path coefficient* yang disajikan pada Gambar berikut:



Gambar 5 Diagram Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh persamaan analisis jalur berikut:

$$Y_1 = 0,300X_1 + 0,488X_2 + 0,709$$

$$Y_2 = 0,744 + 0,654$$

Berdasarkan persamaan analisis jalur di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. $Y_1 = 0,300X_1 + 0,488X_2 + 0,709$

Berdasarkan persamaan I di atas, nilai *Standardized coefficient beta* kecerdasan intelektual sebesar 0,300 membuktikan bahwa kecerdasan intelektual secara langsung mampu memberikan perubahan terhadap kecerdasan spiritual sebesar 0,300. Kemudian, *Standardized coefficient beta* kecerdasan emosional sebesar 0,488 membuktikan bahwa kecerdasan emosional secara langsung mampu memberikan perubahan terhadap kecerdasan spiritual sebesar 0,488.

2. $Y_2 = 0,744 + 0,654$

Berdasarkan persamaan II di atas, nilai *Standardized coefficient beta* variabel pelayanan sebesar 0,744 membuktikan bahwa kecerdasan spiritual secara langsung mampu memberikan perubahan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,744.

Selanjutnya, perhitung pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dari variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kecerdasan spiritual diuraikan sebagai berikut:

A. Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

1. Pengaruh variabel kecerdasan intelektual terhadap kecerdasan spiritual

$$X_1 \longrightarrow Y_1 = 0,300$$

Hasil di atas, menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kecerdasan spiritual yang ditunjukkan dengan nilai *coefficient beta* sebesar 0,300 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004.

2. Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kecerdasan spiritual.

$$X_2 \longrightarrow Y_1 = 0,488$$

Hasil di atas, menunjukkan bahwa variable kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kecerdasan spiritual ditunjukkan dengan nilai *coefficient beta* sebesar 0,488 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

3. Pengaruh variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

$$Z \longrightarrow Y_2 = 0,744$$

Hasil di atas, menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *coefficient beta* sebesar 0,744 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

B. Hasil Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

1. Pengaruh variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan spiritual.

$$X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y_2 = 0,300 \times 0,744 = 0,223$$

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung kecerdasan intelektual terhadap kecerdasan spiritual 0,300 dengan nilai variabel perantara kecerdasan spiritual sebesar 0,744 menghasilkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,223

2. Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan spiritual

$$X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y_2 = 0,488 \times 0,744 = 0,363$$

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kecerdasan spiritual sebesar 0,488 dengan nilai variabel perantara kecerdasan spiritual sebesar 0,744 menghasilkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,363.

C. Hasil Perhitungan Pengaruh Total (*Total Effect*)

Untuk menghitung pengaruh total digunakan formula sebagai berikut:

$$Total\ Effect = Direct\ Effect + Indirect\ Effect$$

1. Pengaruh total kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.

$$Total\ Effect = 0 + 0,223 = 0,223$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan spiritual dengan nilai total sebesar 0,223.

2. Pengaruh total variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

$$Total\ Effect = 0 + 0,363 = 0,363$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan spiritual dengan nilai total sebesar 0,363.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis 1 (satu)

H1: Kecerdasan Intelektual berpengaruh secara langsung signifikan terhadap kecerdasan spiritual.

Berdasarkan hasil uji koefisien analisis jalur substruktu I diketahui bahwa nilai *Standardized Coefficient Beta* variable kecerdasan intelektual 0,300 dengan nilai *t hitung* yang diperoleh juga lebih besar dari *t tabel* $3.011 > 1.984$ dan signifikan sebesar $0.004 < 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung signifikan terhadap kecerdasan spiritual. Dengan demikian H1 **di terima**.

Pengujian Hipotesis 2 (dua)

H1: Kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung signifikan terhadap kecerdasan spiritual.

Berdasarkan hasil uji koefisien analisis jalur substruktu I diketahui bahwa nilai *Standardized Coefficient Beta* variable kecerdasan emosional 0,488 dengan nilai *t hitung* yang diperoleh juga lebih besar dari *t tabel* $4.892 > 1.984$ dan signifikan sebesar $0.00 < 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung signifikan terhadap kecerdasan spiritual. Dengan demikian H1 **di terima**.

Pengujian Hipotesis 3 (tiga)

H1: Kecerdasan Intelektual berpengaruh secara langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien analisis jalur substruktural II diketahui bahwa nilai *Standardized Coefficient Beta* variable kecerdasan intelektual 0,078 dengan nilai *t hitung* yang diperoleh juga lebih besar dari *t tabel* $0.792 > 1.984$ dengan tingkat signifikan sebesar $0.431 > 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H1 **di tolak**.

Pengujian Hipotesis 4 (empat)

H1: Kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien analisis jalur substruktural II diketahui bahwa nilai *Standardized Coefficient Beta* variable kecerdasan emosional -0.055 dengan nilai *t hitung* yang diperoleh juga lebih besar dari *t tabel* $-0.516 < 1.984$ dengan tingkat signifikan sebesar $0.608 < 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H1 **di tolak**.

Pengujian Hipotesis 5 (lima)

H1: Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien analisis jalur substruktural II diketahui bahwa nilai *Standardized Coefficient Beta* variable kecerdasan spiritual 0.744 dengan nilai *t hitung* yang diperoleh juga lebih besar dari *t tabel* $6.979 > 1.984$ dengan tingkat signifikan sebesar $0.00 > 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H1 **di terima**.

Pengujian Hipotesis 6 (enam)

H1: Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F diperoleh nilai *F hitung* sebesar 33,33 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sementara nilai *F tabel* sebesar 3,12 hal ini berarti bahwa nilai *F hitung* $33,33 > F_{tabel}$ 3,12 maka dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga H1 **di terima**.

Pengujian Hipotesis 7 (tujuh)

H1: Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kecerdasan spiritual karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan spiritual diperoleh nilai sebesar 0,223. Kemudian, Hasil perhitungan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan spiritual diperoleh nilai sebesar 0,363. Kemudian, hasil perhitungan uji F diperoleh nilai *F hitung* sebesar 33,33 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sementara nilai *F tabel* sebesar 3,12 hal ini berarti bahwa nilai *F hitung* $33,33 > F_{tabel}$ 3,12 maka. Dengan demikian Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kecerdasan spiritual karyawan. Sehingga H1 **di terima**.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kecerdasan Spiritual

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung kecerdasan intelektual menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kecerdasan spiritual. Dari hasil uji koefisien analisis jalur substruktural I diketahui nilai *Standardized Coefficient Beta*

variable kecerdasan intelektual 0,300 dengan nilai *t*hitung yang diperoleh juga lebih besar dari *t*tabel 3.011 > 1.984 dan signifikan sebesar 0.004 < 0.05 mempertegas bahwa kecerdasan intelektual mampu meningkatkan kecerdasan spiritual. Kemudian, dari hasil temuan pada penelitian ini juga membuktikan bahwa secara langsung kecerdasan emosional menjadi salah satu factor yang dapat meningkatkan kecerdasan spiritual. Hal ini berdasarkan nilai *Standardized Coefficient Beta* variable kecerdasan emosional sebesar 0,488 dengan nilai *t*hitung kecerdasan emosional sebesar 4,892 > 1,984 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 hal ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung signifikan terhadap kecerdasan spiritual. Kecerdasan Spiritual merupakan kecerdasan yang berperan penting sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual secara efektif. Zohar dan Ian Marshall (2000) mengemukakan Konsep kecerdasan spiritual pertama kali digagas dengan riset komprehensif mereka membuktikan bahwa sesungguhnya kecerdasan manusia yang paling tinggi itu terletak pada kecerdasan spiritualnya. ada dua hal yang merupakan komponen fundamental dari kecerdasan spiritual yaitu aspek nilai dan makna yang merupakan inti dari segala intelegensia. Kecerdasan ini digunakan untuk menyelesaikan masalah kaidah dan nilai-nilai spiritual. Dengan adanya kecerdasan ini, akan membawa seseorang untuk mencapai kebahagiaan yang hakiki. Optimalisasi kecerdasan ini juga dapat membuat orang cerdas secara utuh. Artinya, untuk memfungsikan kecerdasan intelektual secara efektif maka diperlukannya kecerdasan spiritual. Jika seseorang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi maka hal tersebut akan memotivasi seseorang untuk lebih giat dan meningkatkan kretivitasnya.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kecerdasan Spiritual

Temuan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji koefisien diketahui bahwa nilai *Standardized Coefficient Beta* variable kecerdasan intelektual 0,078 dengan nilai *t*hitung 0.792 > 1.984 dan tingkat signifikan 0.431 > 0.05 menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan nilai *Standardized Coefficient Beta* variable kecerdasan emosional -0.055 dengan nilai *t*hitung -0.516 < 1.984 dan tingkat signifikan sebesar 0.608 < 0.05 hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi jika merujuk berdasarkan hasil uji koefisien analisis jalur substruktu II Tabel 5.19 diperoleh nilai *Standardized Coefficient Beta* variable kecerdasan intelektual 0,078 dengan nilai *t*hitung 0.792 > 1.984 dan tingkat signifikan sebesar 0.00 < 0.05 serta hasil perhitungan uji F diperoleh nilai *F*hitung sebesar 33,33 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sementara nilai *F*tabel 3,12 hal ini menegaskan bahwa pada penelitian ini hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berkontribusi berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan Fani Alifah (2016) bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi dan kepuasan kerja.

Kecerdasan dalam artian umum berkaitan dengan kepintaran seseorang. Kecerdasan intelektual (IQ) berguna untuk memahami dunia fisik dan membangun kekayaan materi. Kecerdasan seseorang dapat dinilai dari berbagai aspek kognitifnya, seperti apakah mampu memahami visi dan misi perusahaannya dengan benar, apakah dapat mengolah informasi menjadi keputusan yang dibutuhkan perusahaan, apakah mampu bekerja dan berkreativitas dalam pekerjaannya. Apabila aspek-aspek tersebut telah dimiliki oleh seseorang dapat dikatakan bahwa orang tersebut memiliki kecerdasan intelektual. Namun pada konteks penelitian ini sebagian besar karyawan belum memiliki kualitas kecerdasan intelektual dan emosional yang baik. Mencapai keberhasilan dalam bekerja dibutuhkan modal berupa hubungan dengan orang lain sehingga memungkinkan organisasi berfungsi secara efektif demi kepentingan bersama. Untuk mewujudkan hal tersebut seseorang mungkin lebih mampu menguasai dirinya sendiri ketika memiliki kecerdasan spiritual yang berkualitas sebagai

pengendali yang baik ketika menggunakan kecerdasan intelektual dan emosional saat mengambil keputusan yang tidak keliru. Kemudian, diketahui bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan spiritual dengan nilai total sebesar 0,233. Sedangkan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan spiritual dengan nilai total sebesar 0,363. sehingga dari penelitian ini dapat dipahami bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki peran yang sama pentingnya dalam meningkatkan kinerja seseorang

SIMPULAN

Dari pembahasan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kecerdasan spiritual tetapi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kemudian, kecerdasan spiritual berpengaruh secara langsung signifikan terhadap kinerja karyawan dan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual berpengaruh secara *simultan* terhadap kinerja karyawan serta berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kecerdasan spiritual karyawan.

Beberapa saran yang diajukan bagi perusahaan yakni divisi sumber daya manusia diharapkan mencoba merancang beberapa program sebagai upaya meningkatkan kecerdasan intelektual serta melakukan test secara berkala mengukur kecerdasan intelektual seluruh karyawan dengan memperhatikan peran yang dinilai paling rawan menimbulkan stres kerja sehingga semangat bekerja karyawan tetap stabil. Bentuk tes yang dapat digunakan seperti psikotest tetapi test tersebut tidak dapat secara mutlak dinyatakan sebagai salah satu identitas diri karyawan karena tingkat intelektual seseorang selalu dapat berubah berdasarkan usia mental dan usia kronologisnya. Selanjutnya saran yang ditujukan ke peneliti berikutnya dapat menjadikan variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebagai suatu variabel yang menarik untuk diteliti karena hingga saat ini belum ada alat yang ideal untuk mengukur karena ke dua kecerdasan tersebut bersifat kualitatif bukan kuantitatif.

REFERENSI

- Agoes, Sukrisno dan I Cenik Ardana. (2013) Etika Bisnis Dan Profesi, Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya Edisi Revisi, Jakarta: Salemba Empat
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Boyatzis, R,E, Ron, S, 2001, Unleashing the Power of Self Directed Learning, Case Western Reserve University, Cleveland, Ohio, USA
- Fatikha Floessya Arifin. 2019 Efek Mediasi Organizational Citizenship Behavior diantara Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Negeri. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP) JIAP Vol 5, No 2, pp 137-144, 2019
- Fani Alifah (2016). Pengaruh kecerdasan Intelektual dan Spiritual terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Kepuasan kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jember. *Tesis*. Jember: Universitas Jember.
- Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2005. *Kecerdasan emosi untuk mencapai puncak prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Imam, Malik. 2016 *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta: Kalimedia.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rudianto. 2013. *Akuntansi Manajemen: Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Rahmasari, Lisda. 2012. Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika* Vol.3 No1, Januari 2012
- Sinulingga, Sukaria. 2015, *Metode Penelitian*, Edisi ketiga, Medan: USU Press.
- Sani, Achmad dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, kuseioner, dan analisis data*. Cetakan II. Malang: UIN Maliki PRESS.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2006. *Organization Behavior*, Jakarta: Salemba Empat.
- Silalahi, Oberlin "Empat Kecerdasan Seorang Pemimpin" *Suara Merdeka* 9 Juli 2005
- Weldy Al Fharied Z, (2014) *Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP TVRI Riau, Pekan Baru*. Laporan Thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Zohar, dan Marshall, I. 2007. *SQ: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Alih Bahasa Rahmani Astuti dkk. Bandung: Penerbit Mizan Media Utama.
- Zohar, dan Ian Marshall (2000), *Spiritual Intelligence, The Ultimate Intelligence*. London: Bloomsburry.