

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI UTD PMI KOTA MALANG

Aliyah Rahmawati

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang
aliarahmawati83@gmail.com

Abstract

Developments in the current era, especially during the Covid-19 pandemic where companies are expected to have agility, require companies to continue to develop and make appropriate strategic decisions. This study aims to examine the effect of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance by adding the intervening variable, namely job satisfaction. Respondents are employees of UTD PMI Malang City, amounting to 84 people using a saturated sample. The research method uses quantitative descriptive, data analysis using SPSS software version 20. This research shows that 1). Intellectual intelligence has no significant effect on performance through job satisfaction as an intervening variable, 2). Emotional intelligence has a significant effect on performance through job satisfaction as an intervening variable, 3). Spiritual intelligence has no significant effect on performance through job satisfaction as an intervening variable.

Keyword: intellectual intelligence, emotional intelligence, spiritual intelligence, performance, job satisfaction.

Abstrak

Perkembangan pada era saat ini apalagi saat pandemi Covid-19 dimana perusahaan diharapkan memiliki kelincahan (agility), menuntut perusahaan untuk terus melakukan pengembangan dan pengambilan keputusan strategi yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan responden sampel adalah 84 orang karyawan UTD PMI Kota Malang. Metode penelitian ini menggunakan analisa jalur dengan pendekatan deskriptif kuantitatif menggunakan software SPSS versi 20. Penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, 2). Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, 3). Kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata kunci : kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kinerja, kepuasan

1. PENDAHULUAN

Perkembangan pada era saat ini apalagi saat pandemic Covid-19 dimana perusahaan diharapkan memiliki *agility* (kelincahan), menuntut perusahaan untuk terus melakukan pengembangan dan pengambilan keputusan strategi yang tepat. Dalam mewujudkan misi dan visi, lembaga dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, agar memberikan nilai tambah untuk organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya (Mathis, 2006).

Tenaga kerja adalah sumberdaya yang sangat penting di dalam suatu lembaga atau perusahaan. Istilah *human capital* mulai santer terdengar dewasa ini. *Human capital* merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Nilai tambah yang dihasilkan oleh perpaduan *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu perusahaan. Perusahaan akan lebih maju dan berkembang apabila mempunyai tenaga kerja yang andal, dan mampu dijadikan rekan kerja oleh pimpinannya dalam menjalankan tugas yang menjadi bagiannya masing-masing.

Sofyandi (2008:3) menerangkan manajemen sumber daya manusia memiliki arti penting sebagai salah satu fungsi manajemen selain fungsi pemasaran, keuangan dan produksi. Manajemen sumber daya manusia meliputi usaha atau aktivitas suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia dimulai dari proses pengadaan karyawan, penempatan, pengelolaan, pelatihan, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja sampai hubungan industrial. Dalam proses mencapai tujuannya perusahaan perlu memperhatikan tingkat kinerja karyawan. Michael Zwell dalam bukunya yang berjudul "*Creating a Culture of Competence*" (2000) mengungkapkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, keyakinan, pengalaman, karakteristik pribadi, motivasi, kecerdasan dan budaya organisasi.

Kinerja organisasi sangat erat hubungannya dengan kecerdasan dari sumber daya manusia di dalamnya. Kecerdasan akan menjawab masalah atau pertanyaan-pertanyaan yang penting untuk perusahaan yang merupakan tantangan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat diartikan kecerdasan akan meningkatkan kinerja individu dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kecerdasan merupakan anugerah besar dari Allah SWT kepada manusia dan menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya. Karena dengan kecerdasannya, manusia dapat berkesinambungan mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya, melalui proses berfikir dan belajar secara berkelanjutan. Pada umumnya kecerdasan dihubungkan dengan akal (intelektual). Menurut Ngalm (2013:52), kecerdasan intelektual adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berfikir yang sesuai dengan tujuan yang ingin diraih. Menurut Robbins (2010:58) indikator pengukuran kecerdasan intelektual yaitu: kecerdasan numerik, kecerdasan verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial dan kemampuan daya ingat.

Ada juga faktor lain yang lebih kuat pengaruhnya dari pada kecerdasan intelektual yaitu kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2006) kecerdasan intelektual memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada satu masalah, sedangkan kecerdasan emosional mampu menyelesaikan suatu permasalahan yang ada di organisasi. Goleman (2005:43) juga mengatakan pengukuran kecerdasan emosional dapat dilakukan dengan indikator kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Dharmawan (2013) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual hanya menyumbang 20 persen dalam peningkatan kinerja, sedangkan 80 persen dipengaruhi oleh bentuk-bentuk kecerdasan lain seperti kecerdasan emosional. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional mampu mengatur perasaan dengan baik, mampu memotivasi diri sendiri, berempati ketika menghadapi gejolak diri maupun dari orang lain, fleksibel dalam situasi

dan kondisi yang tidak menentu, sehingga dengan akal sehat mampu berfikir positif.

Kecerdasan terakhir yang akan menyempurnakan keberhasilan seseorang menjadi keberhasilan yang hakiki adalah kecerdasan spiritual. Zohar dan Marshal (2000) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual. Kecerdasan spiritual mampu memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang. Seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam melaksanakan pekerjaannya akan berkarya lebih baik. Menurut Sukidi (2002:94) mengemukakan nilai kecerdasan spiritual dapat diukur dengan komponen berikut: kejujuran, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi dan spiritual non dogmatis.

Perlu diketahui bahwa kepuasan kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan sangat penting bagi aktualisasi diri. Karyawan yang mendapat kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik, merasa aman dan tinggi kesetiannya pada organisasi sedangkan karyawan yang kurang memiliki kepuasan dalam bekerja tidak akan mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi stres.

Robbins dan Judge (2013:108) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Perasaan positif ini umumnya identik dengan rasa bahagia dan nyaman karena harapan seseorang dari pekerjaannya telah banyak terpenuhi.

Menurut Adam Firdaus (2019) dalam jurnal *Eco-Entrepreneurship* yang berjudul *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan)* menyatakan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan.

Hari Nugroho Akimas di tahun 2016 juga melakukan penelitian yang berjudul *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan*. Hasil penelitian menyatakan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan, tetapi kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Adam Firdaus dan Hari Nugroho Akimas terdapat perbedaan hasil walaupun menggunakan variabel yang sama. Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang bertolak belakang terhadap kinerja.

Novi Widyanti Ula (2020) dalam *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* yang berjudul *“Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karyawan Pada Karyawan Divisi Produksi PT.IKSG.”* Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, Kepuasan kerja mempengaruhi terhadap kinerja secara signifikan, kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja secara signifikan melalui kepuasan kerja.

Unit Donor Darah (UTD) PMI Kota Malang adalah suatu unit kerja di bawah kepengurusan Palang Merah Indonesia Kota Malang. Unit kerja yang bekerja di bidang pelayanan darah mulai dari rekrutmen donor, seleksi donor, pengambilan darah dari donor, pengelolaan darah, pelayanan permintaan darah dan pengujian mutu darah. Karyawan UTD PMI Kota Malang terdiri dari berbagai kompetensi pendidikan mulai dari sekolah menengah pertama sampai sarjana dan praktisi. Beban pekerjaan yang dilakukan juga bermacam-macam mulai dari pelayanan langsung ke pelanggan yang menginginkan pelayanan prima. Pengelolaan darah yang harus mempertahankan mutu yang terstandar sesuai dengan Cara Pembuatan Obat yang baik, karena UTD PMI Kota Malang sudah mendapatkan

Sertifikasi CPOB dari Badan POM di tahun 2019.

Berbagai macam latar belakang Pendidikan dan berbagai macam bagian kerja serta tantangan-tantangan yang harus dihadapi baik target internal maupun eksternal, UTD PMI Kota Malang perlu didukung oleh sumber daya manusia yang unggul yaitu sumber daya manusia yang memiliki keseimbangan dari ketiga unsur kecerdasan agar terwujud kinerja yang baik untuk mendukung tujuan organisasi.

Sehubungan dengan uraian diatas dan belum pernah dilakukannya penelitian tentang kaitan kecerdasan dengan kinerja dan kepuasan kerja di UTD PMI Kota Malang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Peneliti ingin menambahkan variabel lain yaitu kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk melihat pengaruh secara tidak langsung antara kecerdasan terhadap kinerja. Pengukuran tingkat kecerdasan akan dilakukan menggunakan kuesioner dengan indikator menurut teori kecerdasan.

2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan telaah latar belakang yang memaparkan adanya *gap research* penelitian terdahulu, disusunlah rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UTD PMI Kota Malang ?
- b. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UTD PMI Kota Malang ?
- c. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UTD PMI Kota Malang ?
- d. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di UTD PMI Kota Malang ?
- e. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di UTD PMI Kota Malang ?
- f. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di UTD PMI Kota Malang ?
- g. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UTD PMI Kota Malang ?
- h. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening bagi karyawan di UTD PMI Kota Malang ?
- i. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening bagi karyawan di UTD PMI Kota Malang ?
- j. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening bagi karyawan di UTD PMI Kota Malang ?

3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah tersusun, penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan di UTD PMI Kota Malang.
- b. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di UTD PMI Kota Malang.
- c. Mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di UTD PMI Kota Malang.
- d. Mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kepuasan kerja karyawan di UTD PMI Kota Malang.
- e. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan di UTD PMI Kota Malang.
- f. Mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan di UTD PMI Kota Malang.
- g. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UTD PMI Kota Malang.
- h. Mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening bagi karyawan di UTD PMI Kota Malang.
- i. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening bagi karyawan di UTD PMI Kota Malang.

- j. Mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening bagi karyawan di UTD PMI Kota Malang.

4. TINJAUAN PUSTAKA

a. Kecerdasan Intelektual

Menurut Ngalim (2013:52), kecerdasan intelektual adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai dengan tujuan yang ingin diraih. Robins and Judge (2013) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Ngalim Purwanto (2011: 55 – 56) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kecerdasan intelektual yaitu faktor bawaan, kematangan, pembentukan, minat dan pembawaan yang khas dan kebebasan

Menurut Robbins (2001: 58), indikator untuk mengukur kecerdasan intelektual adalah : 1). Kecerdasan numerik merupakan kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat. 2). Kecerdasan verbal merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar. 3). Kecepatan persepsi merupakan kemampuan mengenai kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat. 4). Penalaran induktif merupakan kemampuan mengambil kesimpulan dari beberapa permasalahan yang bersifat umum. 5). Penalaran deduktif merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen. 6). Visualisasi spasial merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah. 7). Daya ingat merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

b. Kecerdasan Emosional

Menurut kamus besar bahasa indonesia kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang berkenaan dengan hati dan kepedulian antara sesama manusia, makhluk lain dan alam sekitar. Goleman (2005:43) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik

pada diri sendiri dan pada hubungan dengan orang lain. Goleman juga menyatakan bahwa seperangkat kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif mampu membedakan orang sukses dari mereka yang berprestasi biasa-biasa saja, selain kecerdasan akal yang mempengaruhi keberhasilan mereka dalam bekerja. Komponen kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2005:43) meliputi indikator sebagai berikut:

- 1). Kesadaran Diri (*Self Awareness*).
- 2). Pengaturan Diri (*Self Management*).
- 3). Motivasi Diri (*Self Motivation*).
- 4). Empati (*Emphaty*).
- 5). Keterampilan Sosial (*Relationship Management*).

c. Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshall (2000) mengartikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau value, 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 yang lain. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi cenderung menjadi seorang pemimpin yang penuh pengabdian, bertanggung jawab untuk membawakan visi dan nilai yang lebih tinggi dan bisa memberi inspirasi kepada orang lain. Menurut Sukidi (2002:94) kecerdasan untuk menghadapi persoalan serta menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna.

Sukidi (2002:94) mengemukakan tentang nilai - nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam Kecerdasan Spiritual (SQ) diantaranya adalah.

1) Mutlak jujur

Kata kunci pertama selain berkata benar dan konsisten akan kebenaran adalah mutlak bersikap jujur. Ini merupakan hukum spiritual dalam dunia usaha.

2) Keterbukaan

Keterbukaan merupakan sebuah hukum alam di dalam dunia usaha, maka logikanya apabila seseorang bersikap *fair* atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik.

3) Pengetahuan diri

Pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan dalam 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 itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokus pada kontribusi.
- 5) Spiritual non dogmatis
Komponen ini merupakan nilai dari kecerdasan spiritual dimana didalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya. Peran dan dukungan karyawan akan timbul ketika seseorang dalam perusahaan mempunyai rasa puas dalam bekerja. Seseorang yang memiliki *positive thinking* pada pekerjaannya akan memiliki kepuasan dalam bekerja. Sementara itu, jika mereka hanya memiliki *negative thinking* pada pekerjaannya maka tidak akan ada kepuasan mengenai pekerjaannya (Robbins, 2012). Menurut Robin & Judge (2015 : 46) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan suatu salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap karyawannya, karena dengan mencapai kepuasan kerja, maka karyawan akan merasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya. Robbins & Judge (2015:50) menyatakan bahwa ada 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: 1). Pekerjaan itu sendiri, 2). Gaji, 3). Promosi, 4). Pengawasan, 5). Rekan Kerja

e. Kinerja

Menurut Sutrisno (2010:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek

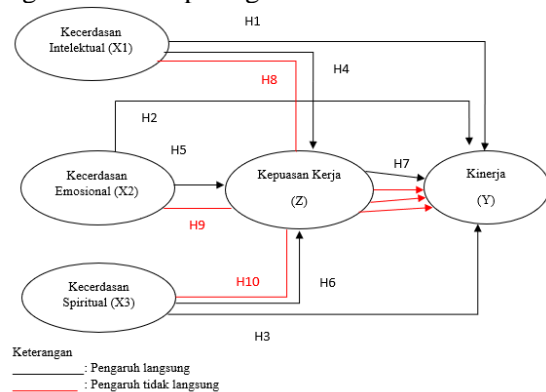
kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja merupakan suatu capaian yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya. Pencapaian kinerja perusahaan yang baik, dilihat dari kinerja yang telah dicapai karyawan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja, sehingga perusahaan menuntut karyawannya mampu menampilkan kinerja yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam memastikan pencapaian kinerja yang baik.

Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu :1). Kualitas, 2). Kuantitas, 3). Ketepatan waktu, 4). Efektivitas, 5). Kemandirian, 6). Komitmen kerja

5. KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS

a. Kerangka Konsep

Kerangka konsep pada penelitian ini dapat digambarkan seperti gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1: Kerangka Konsep

b. Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

- H1: Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3: Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H4: Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kepuasan kerja

- H5: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H6: Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- H7: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H8: Diduga kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- H9: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening .
- H10: Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

6. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini akan dilakukan di Unit Transfusi Darah (UTD) PMI Kota Malang yang beralamat di Jalan Buring Nomor 10 Kecamatan Klojen Kota Malang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan UTD PMI Kota Malang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sesuai jumlah populasi yaitu sejumlah 84 orang. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Pada penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang diberikan ke karyawan. Data primer mencakup identitas responden yaitu jabatan, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta lama bekerja dan pendapat responden tentang variabel-variabel penelitian, yaitu: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sedangkan data sekunder melalui observasi berupa struktur organisasi beserta profil UTD PMI Kota Malang. Analisa data menggunakan *software* SPSS versi 20.

7. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisa Deskriptif

- 1) Nilai mean variabel kecerdasan intelektual 3,58 bisa diinterpretasikan bahwa persepsi responden terhadap kecerdasan intelektual dalam kategori “Baik”.
- 2) Nilai rata-rata variabel kecerdasan emosional adalah 3,78. Nilai tersebut

bisa diinterpretasikan bahwa persepsi responden terhadap kecerdasan emosional dalam kategori “Baik”.

- 3) Nilai mean variabel kecerdasan spiritual sebesar 3,89 hal ini dapat diartikan persepsi responden terhadap variabel kecerdasan spiritual dalam kategori “Baik”.
- 4) Nilai mean dari variabel kecerdasan spiritual sebesar 3,72 yang dapat diinterpretasikan bahwa persepsi responden terhadap kinerja dalam kategori baik. Karyawan berusaha bekerja sesuai kuantitas, kualitas, tepat waktu, efektif, mandiri dan berkomitmen.
- 5) Nilai rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 3,47, hal ini dapat diartikan persepsi responden terhadap variabel kepuasan dalam kategori “Baik”.

b. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif pada signifikan 5% maka data tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X1

Variabel	r - hitung	r - tabel	Keterangan
X1.1	0,835	0,213	Valid
X1.2	0,811	0,213	Valid
X1.3	0,825	0,213	Valid
X1.4	0,890	0,213	Valid
X1.5	0,846	0,213	Valid
X1.6	0,860	0,213	Valid
X1.7	0,628	0,213	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X2

Variabel	r - hitung	r - tabel	Keterangan
X2.1	0,795	0,213	Valid
X2.2	0,820	0,213	Valid
X2.3	0,832	0,213	Valid
X2.4	0,771	0,213	Valid
X2.5	0,782	0,213	Valid
X2.6	0,888	0,213	Valid
X2.7	0,816	0,213	Valid
X2.8	0,839	0,213	Valid
X2.9	0,766	0,213	Valid
X2.10	0,783	0,213	Valid
X2.11	0,810	0,213	Valid
X2.12	0,802	0,213	Valid
X2.13	0,730	0,213	Valid
X2.14	0,804	0,213	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel X3

Variabel	r - hitung	r - tabel	Keterangan
X3.1	0,825	0,213	Valid
X3.2	0,806	0,213	Valid
X3.3	0,765	0,213	Valid
X3.4	0,788	0,213	Valid
X3.5	0,816	0,213	Valid
X3.6	0,763	0,213	Valid
X3.7	0,876	0,213	Valid
X3.8	0,826	0,213	Valid
X3.9	0,803	0,213	Valid
X3.10	0,866	0,213	Valid
X3.11	0,869	0,213	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	r - hitung	r - tabel	Keterangan
Y1	0,924	0,213	Valid
Y2	0,943	0,213	Valid
Y3	0,846	0,213	Valid
Y4	0,885	0,213	Valid
Y5	0,816	0,213	Valid
Y6	0,833	0,213	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Z

Variabel	r - hitung	r - tabel	Keterangan
Z1	0,759	0,213	Valid
Z2	0,814	0,213	Valid
Z3	0,682	0,213	Valid
Z4	0,640	0,213	Valid
Z5	0,736	0,213	Valid
Z6	0,766	0,213	Valid
Z7	0,718	0,213	Valid
Z8	0,754	0,213	Valid
Z9	0,647	0,213	Valid
Z10	0,689	0,213	Valid

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pertanyaan valid

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai cronbach alpha pada masing-masing variabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Interpretasi
X1	0,914	Reliabel
X2	0,956	Reliabel
X3	0,950	Reliabel
Y	0,937	Reliabel
Z	0,894	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas instrument menunjukkan ke-5 variabel memiliki nilai alpha Cronbach > 0,60 sehingga bias disimpulkan instrumen pengumpulan data dinyatakan reliabel untuk digunakan.

3) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual (X1, X2, X3, Z terhadap Y)	Unstandardized Residual (X1, X2, X3 terhadap Z)
N		84	84
Normal Parameters a,b	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	1.97070590	4.66684390
Most Extreme Differences	Absolute	.111	.113
	Positive	.111	.059
	Negative	-.066	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		1.017	1.035
Asymp. Sig. (2-tailed)		.252	.235

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Seluruh variabel independen dan dependen yang digunakan dalam pengujian mempunyai sebaran yang normal, sehingga dapat dilakukan pengujian lebih lanjut karena asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

4) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas ragam dalam pengujian ini, menggunakan uji korelasi *Rank Glejser*.

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.209	2.484		-2.097	.039
	X1Total	.061	.108	.081	.561	.576
	X2Total	.139	.071	.326	1.973	.052
	X3Total	-.008	.067	-.017	-.097	.923

a. Dependent Variable: Absolut Unstandardized Residual (X1, X2, X3 terhadap Z)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.094	1.130		.969	.336
	X1Total	-.067	.048	-.215	-1.393	.168
	X2Total	-.002	.033	-.011	-.061	.951
	X3Total	.056	.039	.270	1.431	.156
	ZTotal	-.008	.032	-.035	-.247	.806

a. Dependent Variable: Absolut Unstandardized Residual (X1, X2, X3, Z terhadap Y)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikansi berada di atas alpha 0.05, maka hal ini dapat diartikan bahwa varians (ragam) dari seluruh variabel independen tidak berbeda secara nyata (signifikan). Variabel independen adalah homogen (tidak terjadi heteroskedastisitas), sehingga dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

5) Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari Value Inflation Factor (VIF). Apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Serta angka toleransi lebih besar dari 0,1.

Gambar 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficient ^s			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1Total	.513	1.949
	X2Total	.395	2.533
	X3Total	.351	2.851

a. Dependent Variable: ZTotal

Coefficient ^s			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1Total	.511	1.957
	X2Total	.359	2.787
	X3Total	.343	2.919
	ZTotal	.617	1.620

a. Dependent Variable: YTotal

Dari tabel tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dengan ditunjukkan nilai VIF variabel bebas lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1.

6) Analisa Regresi Linier Berganda
a) Model struktural 1

Tahap 1 dilakukan Analisa regresi linier berganda dengan model struktural 1 yaitu untuk mengetahui pengaruh secara langsung variabel X1, X2, X3 terhadap variabel Z atau mengetahui pengaruh antara variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap variabel kepuasan kerja.

Hasil analisis regresi yang pertama menghasilkan persamaan berikut ini:

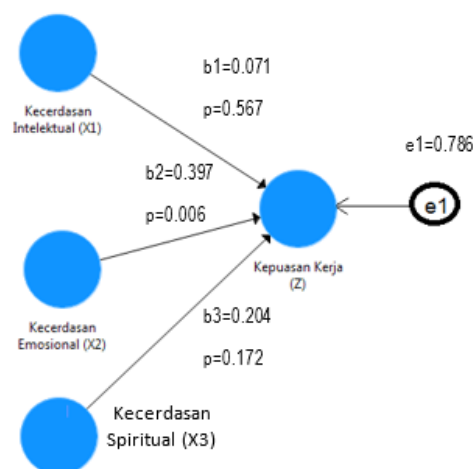
$$Z = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_1$$

Dengan hasil perhitungan yang diperoleh seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Perhitungan Model Struktural 1

Variabel	Koefisien regresi (b)	Std. Error (B)	Beta (β)	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
X1	0.096	0.167	0.071	0.576	0.567	Tidak Signifikan
X2	0.308	0.109	0.397	2.838	0.006	Signifikan
X3	0.184	0.134	0.204	1.378	0.172	Tidak Signifikan
Variabel terikat = KEPUASAN KERJA (Z)						
R Square = 0,383						
e1 = $\sqrt{(1 - R^2)}$ = 0.786						

Gambar 5. Lintasan Model Struktural 1



Berdasarkan hasil analisis jalur hubungan model struktural 1 di atas dapat diketahui bahwa b_1 yang merupakan koefisien hubungan langsung X1 dengan Z yang digambarkan dengan koefisien beta (b_1) = 0.071 dengan Sig sebesar = 0.567 ($p > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 terhadap Z atau tidak ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kepuasan kerja.

Untuk koefisien hubungan langsung antara X2 dengan Z yang digambarkan dengan koefisien beta (b_2) = 0.397 dengan Sig sebesar = 0.006 ($p < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 terhadap Z atau terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.

Koefisien hubungan langsung antara X3 dengan Z yang digambarkan dengan koefisien beta (b_3) = 0.204 dengan Sig sebesar = 0.172 ($p > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X3 terhadap Z atau tidak ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual (X3) terhadap kepuasan kerja (Z).

b) Model struktural 2

Tahap 2 dilakukan Analisa regresi linier berganda dengan model struktural 2 yaitu untuk mengetahui pengaruh secara langsung variabel X1, X2, X3 dan Z terhadap variabel Y atau mengetahui pengaruh secara langsung antara variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan

emosional, kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja.

Hasil analisis regresi yang kedua menghasilkan persamaan berikut ini:

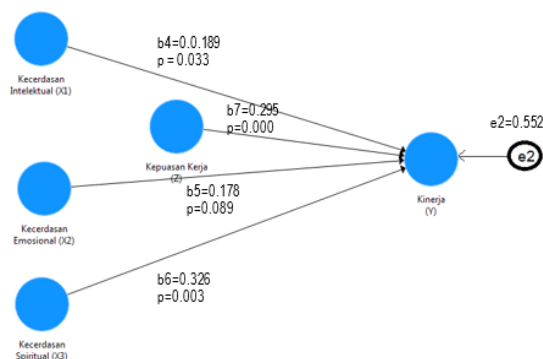
$$Y = b_4 X_1 + b_5 X_2 + b_6 X_3 + b_7 X_3 + e_2$$

Tabel 9. Hasil Perhitungan Model Struktural 2

Variabel	Koefisien regresi (b)	Std. Error (B)	Beta (β)	t hitung	Sig.	Keterangan
X1	0.154	0.071	0.189	2.171	0.033	Signifikan
X2	0.083	0.048	0.178	1.721	0.089	Tidak Signifikan
X3	0.177	0.057	0.326	3.071	0.003	Signifikan
Z	0.177	0.048	0.295	3.736	0.000	Signifikan

Variabel terikat = KINERJA (Y)
R Square = 0,695
E2 = $\sqrt{(1 - R^2)} = 0.552$

Gambar 6. Lintasan Model Struktural 2



Berdasarkan hasil analisis jalur hubungan model struktural 2 di atas dapat diketahui bahwa b_4 yang merupakan koefisien hubungan langsung X1 dengan Y yang digambarkan dengan koefisien beta (b_1) = 0.189 dengan Sig sebesar = 0.033 ($p < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 terhadap Y atau terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

Untuk koefisien hubungan langsung antara X2 dengan Y yang digambarkan dengan koefisien beta (b_5) = 0.178 dengan Sig sebesar = 0.089 ($p > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 terhadap Y atau tidak ada pengaruh secara langsung yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Untuk koefisien hubungan langsung antara X3 dengan Y yang digambarkan dengan koefisien beta (b_6) = 0.326 dengan Sig sebesar = 0.003 ($p < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

X3 terhadap Y atau terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja.

Adapun untuk koefisien hubungan langsung antara Z dengan Y yang digambarkan dengan koefisien beta (b_7) = 0.295 dengan Sig sebesar = 0.000 ($p < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Z terhadap Y atau terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

7) Uji Sobel

Uji Sobel digunakan untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variabel independen (X) yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual ke variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan melalui variabel intervening (Z) yaitu kepuasan kerja.

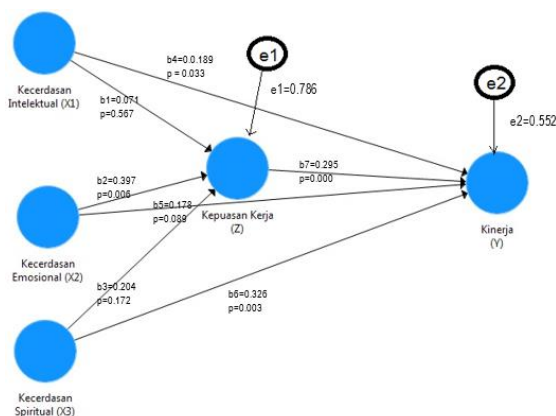
Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Tabel 10. Hasil Uji Sobel

Uraian	a	b	ab	sa	sb	Sab	t hitung	t tabel
X1 → Z → Y	0.071	0.295	0.0208	0.167	0.048	0.050	0.417337	1.96
X2 → Z → Y	0.397	0.295	0.1171	0.109	0.048	0.038	3.119112	1.96
X3 → Z → Y	0.204	0.295	0.0603	0.134	0.048	0.041	1.466418	1.96

Gambar 7. Lintasan Analisa Jalur (Uji Sobel)



Nilai koefisien jalur untuk pengaruh tidak langsung antara X1 terhadap Y melalui Z diperoleh nilai koefisien sebesar 0.0208 dengan t hitung sebesar 0.4173 yang lebih kecil dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung antara X1 terhadap Y melalui Z adalah tidak signifikan atau tidak ada

pengaruh secara tidak langsung antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan kata lain kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja. Tinggi atau rendahnya X1, tidak berpengaruh secara nyata pada peningkatan atau penurunan Z, sehingga hal ini juga tidak akan berpengaruh pada peningkatan atau penurunan Y.

Nilai koefisien jalur untuk pengaruh tidak langsung antara X2 terhadap Y melalui Z diperoleh nilai koefisien sebesar 0.1171 dengan t hitung sebesar 3.119 yang lebih besar dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung antara X2 terhadap Y melalui Z adalah signifikan atau terdapat pengaruh secara tidak langsung antara kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan kata lain, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Semakin tinggi X2, akan berpengaruh pada peningkatan Z, sehingga dengan peningkatan Z, maka hal itu akan meningkatkan Y. Demikian sebaliknya, semakin rendah X2, maka akan berpengaruh pada penurunan Z, sehingga dengan penurunan Z, maka hal itu akan menurunkan Y.

Nilai koefisien jalur untuk pengaruh tidak langsung antara X3 terhadap Y melalui Z diperoleh nilai koefisien sebesar 0.0603 dengan t hitung sebesar 1.466 yang lebih kecil dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung antara X3 terhadap Y melalui Z adalah tidak signifikan atau tidak ada pengaruh tidak langsung antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja. Tinggi atau rendahnya X3, tidak berpengaruh secara nyata pada peningkatan atau penurunan Z, sehingga hal ini juga tidak akan berpengaruh pada peningkatan atau penurunan Y.

8. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

- 1) Terdapat pengaruh antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan di UTD PMI Kota Malang. Kecerdasan intelektual yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap jenis pekerjaan yang dibebankan ke karyawan tersebut serta bagaimana penyelesaian pekerjaan itu sendiri.
- 2) Tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di UTD PMI Kota Malang, tinggi atau rendahnya kemampuan kecerdasan emosional karyawan tidak mempengaruhi kinerja.
- 3) Terdapat pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di UTD PMI Kota Malang. Spiritualitas yang dimiliki karyawan memiliki dampak terhadap penyelesaian pekerjaan yang dibebankan ke karyawan.
- 4) Tidak ada pengaruh antara variabel kecerdasan intelektual terhadap variabel kepuasan kerja. Tingkat Pendidikan yang dimiliki oleh karyawan bukanlah salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan di UTD PMI Kota Malang.
- 5) Terdapat pengaruh antara variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kepuasan kerja, tingkat kecerdasan emosional mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan menentukan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan UTD PMI Kota Malang.
- 6) Tidak ada pengaruh antara variabel kecerdasan spiritual terhadap variabel kepuasan kerja, tinggi rendahnya kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Setiap pegawai memiliki spiritualitas yang berbeda-beda serta kemampuan untuk menghadapi permasalahan, secara pemikiran dan sikap juga berbeda sehingga kepuasan yang dimiliki pun juga berbeda.
- 7) Terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan Tinggi dan rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh

karyawan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan di UTD PMI Kota Malang.

- 8) Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Tinggi atau rendahnya kecerdasan intelektual seseorang karyawan tidak mempengaruhi tinggi atau rendahnya kepuasan kerja sehingga hal tersebut juga tidak mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kecerdasan intelektual bukan salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung.
- 9) Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Tinggi rendahnya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan menjadi salah satu faktor tinggi rendahnya kepuasan kerja yang juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 10) Kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Tinggi atau rendahnya kecerdasan spiritual seseorang karyawan tidak mempengaruhi tinggi atau rendahnya kepuasan kerja sehingga hal tersebut juga tidak mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kecerdasan spiritual bukan salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung.

b. Saran

Saran merupakan pengalaman dan pertimbangan penulis yang diperuntukkan bagi:

- 1) Bagi peneliti selanjutnya
 - a) Menyusun kuesioner dengan sebaik-baiknya sehingga tidak menimbulkan ambiguitas.
 - b) Menambahkan metode wawancara dalam pengumpulan data primer sehingga data yang diperoleh lebih akurat.
- 2) Bagi UTD PMI Kota Malang

- a) Melakukan evaluasi mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga hasil kinerja yang dihasilkan karyawan dapat lebih meningkatkan *output* bagi lembaga.
- b) Melakukan evaluasi mengenai tingkat pendidikan karyawan administrasi yang diakui oleh lembaga untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan administrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mujib, Yusuf Mudzakir, Nuansa-Nuansa Psikologi islami, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2002), Hlm. 13
- Akimas, Hari Nugroho. 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Wawasan Manajemen*.
- As'ad. Moh. 2014. Psikologi Industri. Yogyakarta : LIBERTY. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Danah Zohar, Ian Marshall, Jalaludin Rahmat, SQ Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berfikir Integralistik, Holistic Untuk Memaknai Hidup, (Bandung: Mizan Pustaka, 2002).
- Daniel Goleman, Working With Emotional Intelligence, Terj. Alex Tri Kantjono Widodo, Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi (Jakarta : Pt Gramedia Pustaka Utama, 2005), Hlm. 153
- Darmawan. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Ekowati, Sri. 2020. Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan spiritual terhadap kinerja guru SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sain*.

- Erlangga Arya Mandala.2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual pada Kepuasan Kerja yang berdampak terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Bantul Yogyakarta. *jurnal Kajian Bisnis*.
- Fani Alifah Robbil. 2017. Pengaruh kecerdasan intelektual dan spiritual terhadap kinerja melalui motivasi dan kepuasan kerja pegawai kpp pratama jember.
- Firdaus, Adam. 2019. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan).*Jurnal Eco-Entrepreneurship*.
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang:
- Goleman D. 2006. *Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional, mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Alih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: P.T Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2005). *Why is Emotional Intelligence More Important than IQ?*. Varlik Publications. Istanbul Turkey
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kasmawati, Yuni.2017. *HUMAN CAPITAL DAN KINERJA KARYAWAN (Suatu Tinjauan Teoritis)*. *Journal of Applied Business and Economics* Vol. 3 No. 4 (Jun 2017) 265-280
- Khairat, Hayatul. 2017. Pengaruh Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. *Jurnal JOM Fekon*.
- Ma'rufah, Fitri Setya & Siswanto. 2019. *Kecerdasan Dan Kinerja Karyawan*. *Iqtishoduna Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*. Vol 15 (1): 39-56
- Makaluas, Christian G. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*.
- Mamangkey, Lorenzo A. G. 2018. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado. *Jurnal EMBA*.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael Levin, 2000. *Spiritual Intelligence, Awakening the power of Michael Levin, Spiritual*
- Morling, M. S., and Yakhlef, A. 1999. *The Intellectual Capital: Managing by Measure*. City University of New York, New York.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. 1998. *Social capital, intellectual capital and the organisational advantage*. *Academy of Management Review*, 23:242-266.
- Ngalim, Purwanto. 2011. *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ngalim, Purwanto. 2013. *Evaluasi hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Nggermanto A. (2002). *Quantum Quetient (Kecerdasan Quantum) Cara Cepat Melejitkan IQ, EQ dan SQ Secara Harmonis*. Bandung: Yayasan Nusantara.
- Nggermanto Agus, *Quantum Quetient (Kecerdasan Quantum) Cara Cepat Melejitkan IQ, EQ dan SQ Secara Harmonis*, Yayasan Nusantara, Bandung, 2002
- Ningsih, Lia Widya. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada PT CIPTA NIRMALA. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Pasek, Nyoman Suadnyana.2015. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Pada Pemahaman Akuntansi Dengan Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 4 No 10

- Patton, Patricia, 1998, EQ Landasan untuk Meraih Sukses Pribadi dan Karir, Jakarta: PT Mitra Media
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Salovey, P & Mayer, J.D. (1990) Emotional Intelligence Imagination, Cognition and Personality. 9: 185-211.
- Schmidt. Steven W. 2007. The Relationship Between Satisfaction with Workplace Training and Overall Job Satisfaction. Human Resource Development Quarterly. vol. 18. no. 4. Winter.
- Sibasopait, Aderharda Boru. 2018. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Kantor Pusat Universitas Jember. Jurnal Bisnis dan Manajemen.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. Perilaku Organisasional. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Steel, R.G.D and Torrie, J.H., 1995, Principles and Procedures of statistics, alih bahasa: Bambang sumantri (IPB), Cetakan keempat, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sternberg, R.J. (2008). Psikologi Kognitif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV
- Triantoro Safaria, Spiritual Intellegence (Metode Pengembangan Kecerdasan Spiritual Anak), (Jakarta : Graha Ilmu, 2007), Hlm.16
- Wardani, Wiwit Setyo.2020. Pengaruh IQ, EQ, OCB dan SQ Terhadap Kinerja Pada Civitas Akademika STIE Asia Malang.Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia.
- Weatherly, L. A. (2003). Human Capital—The Elusive Asset (Measuring and Managing Human Capital: A Strategic Imperative for HR). 2003 SHRM® Research Quarterly, pp. 1-9.
- Wiramihardja S, A. 2013. Pengantar Psikologi Klinis. Gramedia: Jakarta
- Wright, P.M., Dunford, B.B., & Snell, S.A. 2001. Human resources and the resourcebased view of the firm. Journal of Management, 27: 701-721.
- Zohar, D. Marshal. I. 2012. SQ (Spiritual Intelligence) : The Ultimate Intelligence. Blomsburry Publishing. London.
- Zohar, Danah dan Marshall, Ian. 2000. SQ: Kecerdasan Spiritual. Terjemahan (SQ) Spiritual Intelligence - The Ultimate Intelligence. Bandung: Mizan Pustaka.
- Zwell, Michael. 2000. Creating a Culture of Competence. New York: John Wiley & Sons, Inc.