

**ANALISIS PENGARUH *INTELLECTUAL QUOTIENT* (IQ),  
*EMOTIONAL QUOTIENT* (EQ), DAN *SPIRITUAL QUOTIENT*  
(SQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS  
BALEREJO KABUPATEN MADIUN**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**FITRI SETYA MA'RUF AH**

**NIM: 12510061**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2016**

**ANALISIS PENGARUH *INTELLECTUAL QUOTIENT* (IQ),  
*EMOTIONAL QUOTIENT* (EQ), DAN *SPIRITUAL QUOTIENT*  
(SQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS  
BALEREJO KABUPATEN MADIUN**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



**O l e h :**

**FITRI SETYA MA'RUF AH**  
NIM: 12510061

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2016**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**ANALISIS PENGARUH INTELLECTUAL QUOTIENT (IQ),  
EMOTIONAL QUOTIENT (EQ), DAN SPIRITUAL QUOTIENT  
(SQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS  
BALEREJO KABUPATEN MADIUN**

**SKRIPSI**

Oleh:

**FITRI SETYA MA'RUFAH**  
NIM: 12510061

Telah Disetujui, 20 Mei 2016  
Dosen Pembimbing,



**Dr. Siswanto, SE., M.Si**  
NIP. 19750906 200604 1 001

Mengetahui:  
Ketua Jurusan,



**Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei**  
NIP. 19750707 200501 1 005

## LEMBAR PENGESAHAN

### **ANALISIS PENGARUH *INTELLECTUAL QUOTIENT* (IQ), *EMOTIONAL QUOTIENT* (EQ), DAN *SPIRITUAL QUOTIENT* (SQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS BALEREJO KABUPATEN MADIUN**

#### SKRIPSI

Oleh:

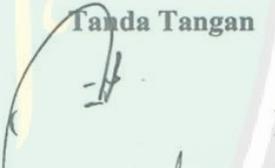
**FITRI SETYA MA'RUFAH**

NIM: 12510061

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Tanggal 27 Juni 2016

#### Susunan Dewan Penguji

#### Tanda Tangan

1. Ketua Penguji  
Zaim Mukaffi, SE., M.Si : (  )  
NIP. 19791124 200901 1 007
2. Sekretaris/Pembimbing  
Dr. Siswanto, SE., M.Si : (  )  
NIP. 19750906 200604 1 001
3. Penguji Utama  
Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si : (  )  
NIP. 19711108 199803 2 002

Disahkan Oleh :

Ketua Jurusan,



**H. Mishahul Munir, Lc., M.Ei** †  
NIP. 197507200501 1 005

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitri Setya Ma'rufah

NIM : 12510061

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**ANALISIS PENGARUH INTELLECTUAL QUOTIENT (IQ), EMOTIONAL QUOTIENT (EQ), DAN SPIRITUAL QUOTIENT (SQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS BALEREJO KABUPATEN MADIUN**

adalah hasil karya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 19 Mei 2016

Hormat saya,



Fitri Setya Ma'rufah  
NIM. 12510061

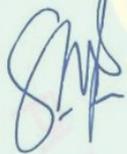
## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Fitri Setya Ma'rufah
NIM	: 12510061
Jurusan/Prodi	: Manajemen/S1 Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: Analisis Pengaruh <i>Intellectual Quotient</i> (IQ), <i>Emotional Quotient</i> (EQ), dan <i>Spiritual Quotient</i> (SQ) terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun

Tidak mengizinkan jika karya ilmiah saya (skripsi) dipublikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang secara keseluruhan (*fulltext*). Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dosen Pembimbing,



**Dr. Siswanto, SE., M.Si**  
NIP. 19750906 200604 1 001

Malang, 19 Mei 2016  
Mahasiswa,



**Fitri Setya Ma'rufah**  
NIM. 12510061

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ilmiah skripsi ini kami persembahkan kepada kedua orang tua kami;

Ayahanda kami, Ridwan dan ibunda tercinta Husnul Khotimah yang

selama ini telah membesarkan dan mendidik kami dengan

penuh kesabaran dan keikhlasan. Serta kepada adik

kami, Muhammad Syaifudin Hamzah yang telah

mendoakan dan memberi dukungan.

Semoga Allah membalas atas

kebaikan mereka.

Amin ....



## MOTTO

حَيْرُ النَّاسِ أَحْسَنُهُمْ خُلُقًا وَأَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“Sebaik-baik manusia adalah mereka yang  
terbaik akhlaknya serta paling  
berguna kepada manusia  
yang lain”



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Analisis Pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ), dan *Spiritual Quotient* (SQ) terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Siswanto, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ibu Husnul Khotimah, bapak Ridwan, adik Muhamad Syaifudin Hamzah, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual.
7. Teman-teman dan sahabat-sahabat yang senantiasa memberikan kritik, saran dan dukungan.

8. Teman-teman Jurusan Manajemen 2012 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan semangat dan dukungan.
9. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin.

Malang, 19 Mei 2016

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)</b> .....	xvi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	9
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	9
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	10
1.4 Batasan Masalah .....	11
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b> .....	12
2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu .....	12
2.2 Kajian Teoritis .....	24
2.2.1 Kinerja .....	24
2.2.1.1 Pengertian Kinerja .....	24
2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	26
2.2.1.3 Penilaian Kinerja .....	27
2.2.1.4 Upaya Peningkatan Kinerja .....	29
2.2.1.5 Kinerja dalam Islam .....	30
2.2.2 <i>Intellectual Quotient</i> (IQ) .....	33
2.2.2.1 Teori .....	33
2.2.2.2 <i>Intellectual Quotient</i> (IQ) dalam Islam .....	35
2.2.3 <i>Emotional Quotient</i> (EQ) .....	41
2.2.3.1 Teori .....	41
2.2.3.2 <i>Emotional Quotient</i> (EQ) dalam Persektif Islam .....	45
2.2.4 <i>Spiritual Quotient</i> (SQ) .....	48
2.2.4.1 Teori .....	48
2.2.4.2 <i>Spiritual Quotient</i> (SQ) dalam Islam .....	52

2.2.5 Hubungan <i>Intellectual Quotient</i> (IQ), <i>Emotional Quotient</i> (EQ), dan <i>Spiritual Quotient</i> (SQ) dengan Kinerja .....	57
2.2.5.1 Hubungan <i>Intellectual Quotient</i> (IQ) dengan Kinerja .....	57
2.2.5.2 Hubungan <i>Emotional Quotient</i> (EQ) dengan Kinerja .....	59
2.2.5.3 Hubungan <i>Spiritual Quotient</i> (SQ) dengan Kinerja .....	60
2.3 Kerangka Konseptual .....	62
2.4 Hipotesis .....	63
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	64
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	64
3.2 Lokasi Penelitian .....	64
3.3 Populasi dan Sampel .....	65
3.3.1 Populasi .....	65
3.3.2 Sampel .....	66
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	66
3.5 Data dan Jenis Data .....	67
3.6 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian .....	68
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data .....	68
3.6.2 Instrumen Penelitian .....	70
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	71
3.8 Analisis Data .....	76
3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	76
3.8.2 Statistik Deskriptif .....	78
3.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	79
3.8.4 Uji Regresi Berganda .....	82
3.8.5 Uji Hipotesis .....	83
3.8.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	85
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	87
4.1 Hasil Penelitian .....	87
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	87
4.1.1.1 Sejarah .....	87
4.1.1.2 Visi, Misi dan Motto .....	91
4.1.1.3 Struktur Organisasi .....	93
4.1.1.4 Ruang Lingkup Kegiatan .....	94
4.1.1.5 Wilayah Kerja .....	99
4.1.2 Analisis Deskriptif .....	100
4.1.2.1 Gambaran Umum Responden .....	100
4.1.2.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden .....	107
4.1.3 Analisis Data .....	124
4.1.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	124
4.1.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	128

4.1.3.3 Uji Regresi Berganda .....	131
4.1.3.4 Uji Hipotesis .....	134
4.1.3.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	137
4.2 Pembahasan .....	138
4.2.1 Pengaruh <i>Intellectual Quotient</i> (IQ), <i>Emotional Quotient</i> (EQ), dan <i>Spiritual Quotient</i> (SQ) terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan .....	138
4.2.2 Pengaruh <i>Intellectual Quotient</i> (IQ), <i>Emotional Quotient</i> (EQ), dan <i>Spiritual Quotient</i> (SQ) terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial .....	143
4.2.3 <i>Spiritual Quotient</i> (SQ) sebagai Variabel yang Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan ..	152
<b>BAB V. PENUTUP</b> .....	160
5.1 Kesimpulan .....	160
5.2 Saran .....	160

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Fasilitas Layanan Rawat Inap dan PONEP Puskesmas Kabupaten Madiun .....	6
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.1 Pembagian Sampel .....	67
Tabel 3.2 Konsep, Variabel, Indikator, dan Instrumen Penelitian .....	73
Tabel 3.3 Kaidah Keputusan Durbin Watson .....	81
Tabel 4.1 Wilayah Kerja Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun .....	99
Tabel 4.2 Rincian Penyebaran dan Pengembalian Kuisisioner .....	100
Tabel 4.3 Komposisi Responden Keseluruhan .....	101
Tabel 4.4 Komposisi Usia Responden .....	102
Tabel 4.5 Komposisi Jenis Kelamin Responden .....	103
Tabel 4.6 Komposisi Pendidikan Terakhir Responden .....	104
Tabel 4.7 Komposisi Status Kepegawaian Responden .....	105
Tabel 4.8 Komposisi Penghasilan Per Bulan Responden .....	105
Tabel 4.9 Komposisi Jabatan Responden .....	106
Tabel 4.10 Komposisi Masa Kerja Responden .....	107
Tabel 4.11 Klasifikasi Penilaian Skor Jawaban Responden .....	108
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	108
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Intellectual Quotient</i> (IQ) .....	112
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Emotional Quotient</i> (EQ) .....	115
Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Spiritual Quotient</i> (SQ) .....	120
Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	125
Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Intellectual Quotient</i> (IQ) (X1) ....	125
Tabel 4.18 hasil Uji Validitas <i>Emotional Quotient</i> (EQ) (X2) .....	126
Tabel 4.19 Hasil Uji Validitas <i>Spiritual Quotient</i> (SQ) (X3) .....	126
Tabel 4.20 Hasil Uji Reliabilitas .....	127
Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinieritas .....	128
Tabel 4.22 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	129
Tabel 4.23 Hasil Uji Autokorelasi .....	130
Tabel 4.24 Hasil Uji Normalitas .....	131
Tabel 4.25 Hasil Uji Linieritas .....	131
Tabel 4.26 Hasil Uji Regresi Berganda .....	132
Tabel 4.27 Hasil Uji Hipotesis .....	134
Tabel 4.28 Hasil Uji Variabel Dominan .....	137

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	63
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun ..	93



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2. Hasil Pengujian Data dengan SPSS 16.0 *for Windows*
- Lampiran 3. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 4. Bukti Konsultasi
- Lampiran 5. Biodata Peneliti



## ABSTRAK

Fitri Setya Ma'rufah. 2016, SKRIPSI. Judul: "Analisis Pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ), dan *Spiritual Quotient* (SQ) terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun"

Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Kata Kunci : *Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ), *Spiritual Quotient* (SQ), Kinerja Karyawan

Manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi karena sebagai penentu keberhasilan organisasi. Melalui kinerja, diketahui kualitas karyawan sehingga diketahui kemampuan dan kesesuaian aktivitasnya dengan tujuan organisasi. Kinerja salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasan. Kecerdasan meliputi *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ). Beberapa penelitian tentang pengaruh IQ, EQ, dan SQ terhadap kinerja karyawan telah dilakukan, namun hasilnya berbeda-beda sehingga perlu dilakukan penelitian kembali. Karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun dalam melaksanakan tanggungjawabnya belum memberikan kinerja maksimal, faktanya belum seluruh konsumen puas atas jasa atau kinerja yang diberikan. Artinya, tujuan untuk memberikan kepuasan jasa kepada konsumen belum terwujud karena faktor yang mempengaruhi. Penelitian ini bertujuan menguji dan membuktikan secara simultan dan parsial pengaruh antara IQ, EQ, dan SQ terhadap kinerja karyawan. Serta menguji dan membuktikan dari ketiga kecerdasan tersebut, manakah kecerdasan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun. Pendekatan yang digunakan ialah kuantitatif asosiatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dengan responden sebanyak 67. Jenis data yang digunakan yaitu primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui kuisioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji F, dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel IQ, EQ, dan SQ berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. SQ berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini adalah IQ, EQ, dan SQ memiliki peran sama penting secara bersama maupun individu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## ABSTRACT

Fitri Setya Ma'rufah. 2016, THESIS. Title: "The Analysis of Influence of Intellectual Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ), and Spiritual Quotient (SQ) Concern the Employee Performance in Balerejo, Madiun's Clinic "

Supervisor : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Keywords : Intellectual Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ), Spiritual Quotient (SQ), Employee Performance

Human is the most important thing in organization because it is as success determiner of organization. Through performance, it is known quality of employee, so it is known ability and compatibility activity with the goal of organization. The performance is influenced by perspicacity. The perspicacity includes intellectual quotient (IQ), emotional quotient (EQ), and spiritual quotient (SQ). Much of research has done about influence of IQ, EQ, and SQ the performance of employee, but the result is different. Therefore, it needs research again. The employee of Balerejo, Madiun's clinic brings about the responsibility has not given maximum performance. In fact, all of the consumers have not been satisfied with the performance that has given. It means that the goal to give service satisfaction to consumers have not materialized. Since, the factor which influence. This research has goal to examine and prove simultaneously and partially about the influence between IQ, EQ, and SQ at employee performance. Also, examine and prove from three perspicacities. What perspicacity that influenced dominantly is toward the employee performance.

This research is conducted in Balerejo, Madiun's clinic. The phenomenological that used is quantitative associative. This research uses removal surfeited sample technique with 67 respondents. The data sort which is used is primer and secondary with aggregation data technique through questioner and interview. The analysis of data which is used including validity test, reliability test, classic assumption test, regression bifilar test, F test, and t test.

The result of research shows that variable IQ, EQ, and SQ influence simultaneously as well as partial at the employee performance. SQ influences dominantly at the employee performance. The implication of this research is IQ, EQ, and SQ have same important role communally or individually in improving the employee performance.

## المستخلص

فطري ستيا معروفة. 2016. بحث جامعي. العنوان: "تحليل تأثير ذكاء الفكرية (IQ)، وذكاء العاطفية (EQ) وذكاء الروحية (SQ) على أداء موظفي مركز الصحة باليريجا ماديون"

المشرف : د. سيسوانطا، الماجستير

الكلمات الرئيسية : ذكاء الفكرية (IQ)، وذكاء العاطفية (EQ) وذكاء الروحية (SQ)، أداء الموظفين

البشر هم أهم الأصول في المنظمة كعامل محدد للنجاح التنظيمي. من خلال الأداء، لاحظ نوعية الموظفين التي هي معروفة الأنشطة القدرة واللياقة البدنية مع الأهداف التنظيمية. يتأثر الأداء من قبل الذكاء. الذكاء يشمل على ذكاء الفكرية (IQ)، وذكاء العاطفية (EQ) وذكاء الروحية (SQ). وقد أجريت العديد من الدراسات حول تأثير معدل الذكاء، مكافئ SQ على أداء الموظفين، ولكن النتائج تختلف ولذلك فمن الضروري دراسة مرة أخرى. موظفو مركز الصحة باليريجا ماديون في الاضطلاع بمسؤولياته بعد تقديم أقصى قدر من الأداء، والحقيقة أنه ليس كل المستهلكين راض عن الخدمة أو الأداء المقدمة. وهذا هو، من أجل إرضاء قطاع خدمات المستهلكين لم تتحقق بسبب العوامل المؤثرة. ويهدف هذا البحث إلى اختبار وإثبات متزامنا وجزئيا تأثير ذكاء الفكرية (IQ)، وذكاء العاطفية (EQ) وذكاء الروحية (SQ) على أداء الموظفين. وكذلك اختبار وإثبات المخبرات الثالث والمخبرات التي لها تأثير مهيمن على أداء الموظفين.

وقد أجري هذا البحث في المركز الصحي باليريجا ماديون. المدخل المستخدم ف هذا البحث هو الكمي النقابي. يستخدم هذا البحث تقنية أخذ العينات المشبعة مع 67 المشاركين. نوع البيانات المستخدمة الأولية والثانوية ولجمع البيانات من خلال الاستبيانات والمقابلات. تحليل البيانات المستخدمة تشمل التصديق والموثوقية، واختبار الفرضية الكلاسيكية، واختبار الانحدار، اختبار F واختبار t.

وأظهرت النتائج أن متغيرات ذكاء الفكرية (IQ)، وذكاء العاطفية (EQ) وذكاء الروحية (SQ) يتأثر متزامنا وجزئيا على أداء الموظفين. وذكاء الروحية (SQ) يتأثر مهيمن على أداء الموظفين. الآثار المترتبة على هذا البحث أن ذكاء الفكرية (IQ)، وذكاء العاطفية (EQ) وذكاء الروحية (SQ) لديها دورا لا يقل أهمية مجتمعة أو منفردة في تحسين أداء الموظفين.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi karena sebagai penentu keberhasilan organisasi (Ardana dkk, 2012:3). Keberhasilan tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (Rivai, 2006:4). Perkembangan organisasi dapat dilihat dari hasil kerja, dimana hasil kerja mencerminkan kinerja (Rivai, 2006:309). Hasil kerja menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan baik dari sisi kualitas maupun kuantitas (Rivai & Sagala, 2011:547). Dapat diartikan bahwa kinerja mencerminkan kualitas sebagai hasil konkret yang dapat diamati dan diukur (Rivai, 2006:309). Melalui kinerja, dapat diketahui kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menjalankan organisasi sesuai tujuan yang diharapkan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2005:67). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Rivai, 2006:309). Kemampuan mencakup kemampuan potensi (kecerdasan) dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)* (Mangkunegara, 2005:14).

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup kecerdasan, ketrampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi perasaan, kondisi keluarga, kondisi fisik dan karakteristik

kelompok. Sementara faktor eksternal berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar (Tika, 2006:121-122).

Setiap manusia memiliki potensi kecerdasan berpikir yang berbeda (Efendi, 2005:5). Howard Hardner menyatakan bahwa kecerdasan adalah kemampuan untuk memecahkan atau menciptakan sesuatu yang bernilai bagi budaya tertentu (Efendi, 2005:81). Kecerdasan dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) (Zohar & Marshall, 2005:113).

*Intellectual quotient* (IQ) adalah jenis kecerdasan yang digunakan untuk memecahkan masalah logika dan strategis (Efendi, 2005:207). Dalam konteks pendidikan di Indonesia, IQ lebih dihargai dibandingkan EQ dan SQ, faktanya kecerdasan dinilai dengan nilai raport atau IP, sementara sikap, kreativitas, kemandirian, emosi dan spiritualitas belum mendapat penilaian yang proporsional (Efendi, 2005:13). Skor IQ jarang mengalami perubahan besar sepanjang hidup orang (Zohar dan Marshall, 2005:113). Joan Beck menyatakan bahwa kecerdasan intelektual sudah berkembang 50% sebelum usia 5 tahun, 80% berkembang sebelum 8 tahun, dan 20% sampai akhir masa remaja, sementara kecerdasan emosional dapat dikembangkan tanpa batas waktu. Begitu pula Goleman menyatakan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari *intellectual quotient* (IQ), sedangkan 80% lagi ditentukan oleh *emotional quotient* (EQ) (Mangkunegara, 2005:93).

*Emotional quotient* (EQ) adalah jenis kecerdasan yang memberi rasa empati, cinta, motivasi, dan kemampuan untuk menanggapi kesedihan atau kegembiraan

secara tepat (Efendi, 2005:207). EQ merupakan indikator kunci bagi kesuksesan seseorang (Pasiak, 2002:17). Berbeda dengan IQ, EQ manusia dapat dikembangkan dan dipelihara (Zohar & Marshall, 2005:115). Claude Steiner dan Paul Perry menjelaskan bahwa IQ yang tinggi tidak akan membuat seseorang menjadi cerdas. Tanpa kecerdasan emosional, kemampuan untuk memahami dan mengelola perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, maka kesempatan untuk sukses dan hidup bahagia menjadi sangat tipis (Efendi, 2005:65).

Goleman menyatakan bahwa intelektualitas tidak dapat bekerja dengan baik tanpa kecerdasan emosional. Kedua hal ini saling melengkapi, dan jika berinteraksi dengan baik maka kecerdasan emosional akan bertambah, demikian juga kecerdasan intelektual (Efendi, 2005:12-13).

*Spiritual quotient* (SQ) adalah kecerdasan yang memungkinkan manusia menjadi kreatif, mengubah aturan dan situasi (Efendi, 2005:207). Kecerdasan yang dapat membuat kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional menjadi lebih fungsional yaitu kecerdasan spiritual (Efendi, 2005:55). Kecerdasan spiritual mengandung cinta, kerendahan hati, pengabdian kepada keluarga, pengabdian pada dasar keberadaan Tuhan (Efendi, 2005:65-66).

Beberapa penelitian tentang *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), *spiritual quotient* (SQ) dan kinerja karyawan pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian Moniaga (2013) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kecerdasan intelektual berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

Sementara hasil penelitian Rahmasari (2012) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja, dan kecerdasan emosi berpengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Wijaya (2014) dan Waryanti (2011) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kecerdasan spiritual berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), *spiritual quotient* (SQ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil-hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian Al Fhared.Z (2014) yang menyatakan bahwa hanya kecerdasan emosional yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian Simanjorang & Sipayung (2012) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap etis mahasiswa, sementara kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap sikap etis mahasiswa. Sedangkan penelitian Artana dkk (2014) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan perilaku belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemahaman akuntansi, sementara kecerdasan spiritual berpengaruh negatif terhadap pemahaman akuntansi. Perbedaan hasil-hasil penelitian tersebut masih menjadi perdebatan di kalangan praktisi akademi guna melihat variabel yang lebih berperan. Ketidakkonsistenan dalam hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya

ini memicu timbulnya kontradiksi, sehingga perlu dilakukan penelitian kembali yang menguji tentang *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), *spiritual quotient* (SQ) dan kinerja karyawan.

Kabupaten Madiun merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Timur memiliki visi “Kabupaten Madiun Lebih Sejahtera 2018”. Dalam bidang kesehatan, Dinas Kesehatan Kabupaten Madiun mendukung pencapaian visi tersebut dengan menyelenggarakan pembangunan “Kabupaten Madiun Lebih Sehat dan Mandiri 2018” yang dilakukan salah satunya oleh Puskesmas. Puskesmas merupakan jasa pelayanan kesehatan publik yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, yang mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Tenaga kesehatan di Puskesmas harus bekerja sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan, standar prosedur operasional, etika profesi, menghormati hal pasien, dan mengutamakan kepentingan dan keselamatan pasien dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan dirinya dalam bekerja (Peraturan Menteri Kesehatan RI No.75 tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat).

Kabupaten Madiun memiliki 26 Puskesmas, 9 unit diantaranya merupakan Puskesmas perawatan yang melayani rawat inap yaitu Puskesmas Gantrung, Kare, Gemarang, Saradan, Sumbersari, Pilangkenceng, Kreet, Klecorejo, dan Balerejo. Enam diantaranya merupakan Puskesmas Poned yaitu Puskesmas Gantrung, Kare, Gemarang, Saradan, Sumbersari, dan Balerejo. Sedangkan 17 unit lainnya merupakan Puskesmas non perawatan (Kementerian Kesehatan RI (2015). Dengan

memiliki layanan rawat inap dan Poned, diharapkan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik karena memiliki fasilitas yang lebih lengkap. Fasilitas yang dimiliki Puskesmas yang melayani rawat inap dan Poned di Kabupaten Madiun dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Fasilitas Layanan Rawat Inap dan Poned Puskesmas Kabupaten Madiun**

Nama Puskesmas	Fasilitas Rawat Inap	Fasilitas Rawat Poned		Jumlah Wilayah Kerja (Desa)	Jumlah Tenaga Kerja
	<i>Bed</i>	<i>Bed</i>	<i>Bed Tindakan</i>		
Gantrung	10	2	1	7	33
Kare	14	4	1	8	61
Gemarang	11	4	1	7	63
Saradan	12	2	1	7	47
Sumbersari	10	2	1	8	37
Balerejo	30	4	2	10	71

Sumber: Kementerian Kesehatan RI (2015)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun memiliki fasilitas rawat inap dan rawat Poned terlengkap, jumlah wilayah kerja terbanyak, serta jumlah tenaga kerja terbanyak dibandingkan Puskesmas yang lain. Melalui hal tersebut, Puskesmas Balerejo dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dengan ditunjang fasilitas yang lebih lengkap dibandingkan Puskesmas yang lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa, Puskesmas Balerejo merupakan Puskesmas terlengkap dan terbesar di wilayah Kabupaten Madiun.

Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun merupakan unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten Madiun yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di sebagian wilayah kecamatan. Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun dituntut memberikan kinerja pelayanan yang terbaik berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 741/Menkes/PER/VII/2008

tentang standar pelayanan minimal bidang kesehatan di kabupaten/kota (Puskesmas Balerejo, 2009).

Disertai iringan motto “*senyumku, senyummu, dan senyumnya*” Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun berkembang dari klinik pengobatan yang kemudian berangsur berkembang menjadi puskesmas perawatan (Puskesmas Balerejo, 2009). Perkembangan tersebut bertujuan agar konsumen (masyarakat/pasien) memperoleh kepuasan atas jasa yang telah diberikan karyawan melalui kinerja yang dihasilkan.

Kinerja yang baik akan menumbuhkan kepuasan bagi konsumen. Berdasarkan survei 7 dari 10 orang konsumen menyatakan bahwa, belum puas dengan kinerja yang diberikan karyawan, artinya karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun belum memberikan kinerja maksimal kepada seluruh konsumen sesuai dengan standar yang ditetapkan sehingga menghambat tercapainya tujuan, yaitu untuk memberikan kepuasan atas jasa yang diberikan. Hal ini disebabkan karena ada faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Kinerja dalam lingkup pelayanan kesehatan berkaitan erat dengan *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ), karena dalam memberikan pelayanan karyawan berhubungan langsung dengan konsumen sehingga ketiga kecerdasan tersebut harus selalu diselaraskan. Untuk menghadapi persaingan dan menjaga loyalitas konsumen, karyawan harus memberikan kinerja yang maksimal tentunya. Karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun harus memiliki bekal *intellectual quotient* (IQ) karena penanganan kesehatan memiliki risiko yang tinggi terhadap kesehatan sehingga harus ditangani oleh tenaga ahli dalam bidangnya. *Emotional quotient* (EQ) tentunya juga harus dimiliki oleh

karyawan karena harus memberikan pelayanan kepada individu yang beragam, sehingga memiliki *intellectual quotient* (IQ) saja tidak cukup, oleh karena itu dibutuhkan *emotional quotient* (EQ). Guna menyempurnakan fungsi *intellectual quotient* (IQ) dan *emotional quotient* (EQ) maka dilengkapi dengan *spiritual quotient* (SQ). Tingkat kecerdasan merupakan salah satu faktor kinerja karyawan, sehingga kecerdasan mempengaruhi kinerja karyawan.

Guna mengetahui adanya pengaruh antara *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) terhadap kinerja karyawan, digunakan metode penelitian analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menghitung pengaruh dua variabel atau lebih variabel X terhadap suatu variabel Y (Supriyanto & Maharani, 2013:65).

Berdasarkan kontradiksi di atas, penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ), dan *Spiritual Quotient* (SQ) terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun?.

2. Apakah secara parsial *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun?.
3. Dari *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ), manakah kecerdasan yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun?.

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan membuktikan secara simultan pengaruh antara *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) terhadap kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun.
2. Untuk menguji dan membuktikan secara parsial pengaruh antara *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) terhadap kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun.
3. Untuk menguji dan membuktikan dari *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ), manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi Penulis

Untuk meningkatkan pemahaman penulis tentang pemahaman *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Bagi Pusat Kesehatan Masyarakat Balerejo Madiun

Untuk memberikan informasi kepada manajemen sebagai bahan pertimbangan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ).

#### 3. Bagi Pemerintah

Untuk memberikan informasi sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kinerja karyawan melalui *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ).

#### 4. Bagi Pihak Lain

Untuk memberikan pengembangan teori terutama dalam bidang *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) yang dikaitkan dengan kinerja karyawan. Selain itu sebagai bahan rujukan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### 1.4 Batasan Penelitian

Untuk menyederhanakan permasalahan agar pembahasan masalah mengarah pada tujuan yang ingin dicapai, maka dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh *intellectual quotient (IQ)*, *emotional quotient (EQ)*, dan *spiritual quotient (SQ)* terhadap kinerja. Penelitian ini dibatasi pada karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Wijaya (2014) dalam penelitian berjudul “Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X” menggunakan metode kuantitatif kausal. Hasil penelitian tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 85,1%. Artinya terdapat pengaruh sangat kuat antara variabel.
2. Uji F menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 jadi  $p < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara serempak dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Uji t dengan signifikansi 0,05 menghasilkan nilai probabilitas signifikansi pada  $X_1$  sebesar 0,000,  $X_2$  sebesar 0,002 dan  $X_3$  sebesar 0,000. Artinya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien  $X_1$  sebesar 0,355,  $X_2$  sebesar 0,278, dan  $X_3$  sebesar 0,571. Artinya kecerdasan spiritual memiliki pengaruh dominan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Ketiga kecerdasan tersebut berpengaruh signifikan secara

simultan dan parsial terhadap peningkatan kinerja. Kecerdasan spiritual berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Moniaga (2013) dalam penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat)” menggunakan teknik analisis Chi-kuadrat menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. R sebesar 0,598 artinya hubungan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual dengan kinerja cukup kuat.  $R^2$  sebesar 0,358 artinya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 35,8%.
2.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $17,806 > 3,0912$ ), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
3. Uji t menunjukkan bahwa pada  $X_1$  memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,025 > 1,985$ ), artinya kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada  $X_2$  memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,884 < 1,985$ ), artinya kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada  $X_3$  memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-0,057 > -1,985$ ) artinya, kecerdasan spiritual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan

intelektual memiliki pengaruh paling besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rahmasari (2012) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan” menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan hasil sebagai berikut:

1. Grafik analisis full model menunjukkan bahwa model memenuhi kriteria fit (nilai perhitungan memenuhi kriteria layak full model).
2. Secara parsial variabel memiliki probabilitas dibawah 0,05.  $X_1$  memiliki  $CR > 1,96$ ,  $X_2$  memiliki  $CR > 1,96$ , dan  $X_3$  memiliki  $CR > 1,96$ . Artinya, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa secara simultan dan parsial kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosi berpengaruh positif dan berpengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan.

Waryanti (2011) dalam penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)” menggunakan teknik analisis regresi berganda yang menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Nilai  $R^2$  sebesar 0,179 artinya 17,9% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

2. Uji F menghasilkan nilai sebesar 11,791 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Uji regresi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,233 dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,303.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual hanya dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 17,9% dan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Al Fharied.Z (2014) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan pada LPP TVRI Riau, Pekanbaru” dengan regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa:

1. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 14,2%. Nilai konstanta sebesar 9,381, koefisien EQ sebesar 0,565, koefisien IQ sebesar 0,138, dan koefisien SQ sebesar 0,112.
2. Uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,636 dengan nilai  $sig < 0,05$ . Artinya EQ, IQ, dan SQ memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
3. Uji t menunjukkan bahwa: (1) EQ berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,473 > 1,980$ ); (2) IQ tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai

$t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,798 < 1,980$ ); (3) SQ tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,620 < 1,980$ ).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa EQ, IQ, dan SQ secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya EQ yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan IQ dan SQ tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simanjorang & Sipayung (2012) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Sikap Etis Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Barat” menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Regresi berganda dengan persamaan:

$$Y = 4,686 + 0,137 X_1 + 0,361 X_2 + 0,484 X_3 + e$$

2. Uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $11,813 > 2,71$ ) pada  $\alpha = 5\%$  dan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Artinya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap etis mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi USU.
3. Uji t menunjukkan bahwa: (1)  $X_1$  memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,409 < 1,988$ ), artinya kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan tidak signifikan ( $0,297 > 0,05$ ) terhadap sikap etis mahasiswa; (2)  $X_2$  memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,523 > 1,988$ ), artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan ( $0,014 < 0,05$ ) terhadap sikap etis mahasiswa; (3)  $X_3$  memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,106 > 1,988$ ), artinya kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan ( $0,003 < 0,05$ ) terhadap sikap etis mahasiswa.

4. Nilai determinan sebesar 0,274 artinya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual mampu menjelaskan sikap etis mahasiswa sebesar 27,4%.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap etis mahasiswa. Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan, sementara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap etis mahasiswa. Ketiga kecerdasan tersebut memiliki hubungan yang positif dan cukup erat terhadap sikap etis mahasiswa.

Artana dkk (2014) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ), dan Perilaku Belajar terhadap Pemahaman Akuntansi (Studi Kasus pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja dan Mahasiswa S1 Universitas Udayana Denpasar)” yang menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,429.
2. Uji F menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya IQ, EQ, SQ, dan perilaku belajar secara bersama-sama berpengaruh terhadap pemahaman akuntansi.
3. Uji t pada taraf 5% menunjukkan bahwa: (1) IQ berpengaruh positif terhadap tingkat pemahaman akuntansi mahasiswa, ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,494 dengan signifikansi 0,015; (2) EQ berpengaruh positif terhadap tingkat

pemahaman akuntansi mahasiswa, ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,540 dengan signifikansi 0,013; (3) SQ berpengaruh negatif terhadap tingkat pemahaman akuntansi mahasiswa, ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,285 dengan signifikansi sebesar 0,025; (4) perilaku belajar berpengaruh positif terhadap pemahaman akuntansi mahasiswa, ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,231 dengan signifikansi 0,002.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, secara simultan IQ, EQ, dan perilaku belajar berpengaruh terhadap pemahaman akuntansi. Secara parsial IQ, EQ, dan perilaku belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemahaman akuntansi. Sementara SQ berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pemahaman akuntansi.

Djasuli & Hidayah (2011) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual terhadap Kinerja dengan Variabel Moderasi Kompetensi di Kabupaten Lamongan (Studi Kasus di SKPD Kabupaten Lamongan)” melalui analisis regresi berganda secara parsial dan *Moderated Regression Analysis (MRA)* menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Kecerdasan intelektual akan berpengaruh terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,855 dan nilai F sebesar 0,031 ( $p < 0,05$ ).
2. Kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja, ditunjukkan oleh nilai signifikan  $p = 0,006$  ( $p > 0,05$ ).
3. Kecerdasan spiritual akan berpengaruh terhadap kinerja, ditunjukkan oleh nilai signifikan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ).

4. Kompetensi akan berpengaruh terhadap hubungan antara kecerdasan intelektual dengan kinerja, ditunjukkan oleh koefisien parameter regresi yang negatif sebesar -0,310 dan tingkat signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Selain itu ditunjukkan juga dengan nilai koefisien korelasi  $r_{Dev1}$  terhadap kinerja sebesar -0,605 dengan tingkat signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ).
5. Kompetensi akan berpengaruh terhadap hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja, ditunjukkan oleh koefisien parameter regresi yang negatif sebesar -0,406 dan tingkat signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ).
6. Kompetensi akan berpengaruh terhadap hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja, dengan koefisien parameter regresi negatif senilai -0,170 dan tingkat signifikansi  $p = 0,002$  ( $p < 0,05$ ).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja setelah adanya penambahan kompetensi menunjukkan peningkatan pengaruh secara signifikan sebagai variabel moderasi.

Hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di atas dan menjadi rujukan penelitian ini, secara ringkas dirangkum pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Wijaya (2014) “Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X”	1. Kecerdasan intelektual (mudah dalam menggunakan hitungan, baik ingatan, mudah menangkap hubungan percakapan-percakapan, mudah menarik kesimpulan, cepat dalam mengamati, cakap dalam memecahkan berbagai problem) 2. Kecerdasan emosional ( <i>self awareness, self management, empati, relationship management</i> ) 3. Kecerdasan spiritual (mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, spiritual non dramatis) 4. Kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen)	Kuantitatif kausal	1. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan. 2. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan. 3. Kecerdasan spiritual berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
2.	Moniaga (2013) “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat)”	1. Kecerdasan emosional (pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati, ketrampilan sosial) 2. Kecerdasan spiritual (mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, spiritual non dramatis) 3. Kecerdasan intelektual (kemampuan figur, kemampuan verbal, pemahaman dan nalar bidang numerik) 4. Kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian)	Chi-kuadrat	1. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kecerdasan intelektual memiliki pengaruh paling besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Rahmasari (2012) “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan	1. Kecerdasan intelektual (kemampuan figur, kemampuan verbal, pemahaman dan nalar bidang numerik) 2. Kecerdasan emosi (kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi,	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	1. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan”	empati, ketrampilan sosial) 3. Kecerdasan spiritual (memiliki kesadaran diri, memiliki visi, bersikap fleksibel, berpandangan holistik, melakukan perubahan, sumber inspirasi, refleksi diri) 4. Kinerja (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian)		simultan dan parsial. 2. Kecerdasan emosi berpengaruh positif dan berpengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan.
4.	Waryanti (2011) “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)”	1. Kecerdasan emosional (kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, ketrampilan sosial) 2. Kecerdasan spiritual (mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, spiritual non dramatis) 3. Kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian)	Regresi berganda	1. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual hanya dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 17,9% dan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kecerdasan spiritual berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.
5.	Al Fharied.Z (2014) “Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan pada LPP TVRI Riau, Pekanbaru”	1. Kecerdasan emosional (pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati, ketrampilan sosial) 2. Kecerdasan intelektual (kemampuan figur, kemampuan verbal, pemahaman dan nalar dibidang numerik) 3. Kecerdasan spiritual (mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, spiritual non dramatis) 4. Kinerja (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen)	Regresi linier berganda	1. EQ, IQ, dan SQ secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara parsial hanya EQ yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan IQ dan SQ tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	Simanjorang & Sipayung (2012) “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan	1. Kecerdasan intelektual (kemampuan bekerja secara abstrak, kemampuan mengenali dan belajar, kemampuan menyelesaikan masalah) 2. Kecerdasan emosional (kesadaran diri, mengelola emosi,	Regresi berganda	1. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kecerdasan Spiritual terhadap Sikap Etis Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Barat”	<p>memotivasi diri sendiri, empati, menjaga relasi)</p> <p>3. Kecerdasan spiritual (fleksibel, menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, tingkat kesadaran tinggi, menghadapi dan melampaui perasaan sakit, keengganan untuk menyebabkan kerugian, berpandangan holistik, kecenderungan bertanya “mengapa” dan “bagaimana”, memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi)</p> <p>4. Sikap etis (berperilaku sesuai norma dan nilai, melakukan tindakan yang bermanfaat, mampu menyesuaikan profesi, profesional)</p>		<p>terhadap sikap etis mahasiswa.</p> <p>2. Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan, sedangkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap etis mahasiswa.</p> <p>3. Ketiga kecerdasan tersebut memiliki hubungan yang positif dan cukup erat terhadap sikap etis mahasiswa.</p>
7.	Artana dkk (2014) “Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ), dan Perilaku Belajar terhadap Pemahaman Akuntansi (Studi Kasus pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja dan Mahasiswa S1 Universitas Udayana Denpasar)”	<p>1. Kecerdasan intelektual (kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal, intelegensi praktis)</p> <p>2. Kecerdasan emosional (pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati, ketrampilan sosial)</p> <p>3. Kecerdasan spiritual (memiliki kesadaran diri, memiliki visi, fleksibel, berpandangan holistik, melakukan perubahan, sumber inspirasi, refleksi diri)</p> <p>4. Perilaku belajar (kebiasaan mengikuti pelajaran, kebiasaan membaca buku, kunjungan ke perpustakaan, kebiasaan menghadapi ujian)</p> <p>5. Pemahaman akuntansi (nilai pengantar akuntansi 1 dan 2, akuntansi keuangan 1 dan 2, akuntansi manajemen, sistem informasi akuntansi, akuntansi biaya, teori akuntansi, perpajakan, akuntansi lanjutan 1 dan 2, akuntansi sektor publik, auditing 1</p>	Regresi linier berganda	<p>1. Secara simultan IQ, EQ, EQ, dan perilaku belajar berpengaruh terhadap pemahaman akuntansi.</p> <p>2. Secara parsial IQ, EQ, dan perilaku belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemahaman akuntansi. Sementara SQ berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pemahaman akuntansi.</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		dan 2, praktikum auditing, akuntansi manajemen sektor publik, seminar akuntansi sektor publik)		
8.	Djasuli & Hidayah (2011) “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual terhadap Kinerja dengan Variabel Moderasi Kompetensi di Kabupaten Lamongan (Studi Kasus di SKPD Kabupaten Lamongan)”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasan intelektual (kemampuan memecahkan masalah, mampu mengkoordinasikan penggunaan anggota badan, memiliki minat yang luas, inovasi, kemampuan praktis)</li> <li>2. Kecerdasan emosional (mampu mengendalikan emosi, mampu menguasai diri, tenang)</li> <li>3. Kecerdasan spiritual (fleksibel, tingkat kesadaran tinggi, menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, menghadapi dan melampaui perasaan sakit, kualitas hidup, enggan menyebabkan kerugian, berpandangan holistik, kecenderungan bertanya “mengapa” dan “bagaimana”, berpikir mandiri)</li> <li>4. Kinerja (kuantitas, kualitas)</li> <li>5. Kompetensi (karakteristik, efektifitas, mampu menyesuaikan situasi)</li> </ol>	Regresi berganda dan <i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.</li> <li>2. Kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja setelah adanya penambahan kompetensi menunjukkan peningkatan pengaruh secara signifikan sebagai variabel moderasi.</li> </ol>

Sumber: Penelitian-penelitian terdahulu dan diolah (2016)

Berdasarkan pemaparan hasil-hasil penelitian terdahulu di atas, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan penelitian ini. Beberapa persamaan tersebut diantaranya adalah penggunaan beberapa variabel penelitian dan metode analisis. Penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan penelitian ini menggunakan variabel-variabel yang hampir sama yaitu *intellectual quotient (IQ)*, *emotional quotient (EQ)*, *spiritual quotient (SQ)*, dan kinerja karyawan. Namun pada beberapa penelitian

sebelumnya keempat variabel tersebut tidak seluruhnya digunakan dan ada pula yang menggunakan variabel-variabel lain diluar keempat variabel tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan penelitian ini menggunakan metode analisis data yang sama, yaitu analisis regresi berganda. Namun pada beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya ada pula yang menggunakan metode analisis data yang berbeda. Penelitian ini dilakukan pada objek yang berbeda, dimana objek penelitian ini belum pernah dijadikan objek penelitian pada penelitian-penelitian sebelumnya. Selain itu, karakteristik sampel yang digunakan pada penelitian ini belum pernah digunakan pada penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga terdapat perbedaan antara karakteristik sampel pada penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian ini.

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Kinerja

#### 2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari “kinetika energi kerja” yang padanan kata dengan *performance*. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) (Wirawan, 2009:5). Pengertian kinerja dari beberapa ahli manajemen antara lain sebagai berikut:

- a. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang meliputi kualitas, kuantitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis & Jackson, 2002:78).

- b. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67).
- c. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara tegak, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono, 2009:61).
- d. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006:121).
- e. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Seseorang sepatutnya memiliki kesediaan, kemampuan, dan pemahaman untuk menyelesaikan tugas. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan (Rivai, 2006:309).

Kinerja mengacu pada pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, dan kinerja diukur dari segi hasil. Agar organisasi berfungsi secara efektif, orang-orangnya harus dibujuk agar masuk dan bertahan di dalam organisasi, mereka harus melaksanakan tugas-tugas dengan cara yang handal, dan harus berkontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada di luar tugas formal (Simamora, 2004:339).

### 2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tika (2006:122) menjelaskan bahwa pelaksanaan kinerja diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang atau kelompok meliputi faktor internal dan faktor eksternal.

- a. Faktor internal, adalah faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika mengalami perkembangan (Wirawan, 2009:6). Faktor ini mencakup kecerdasan, ketrampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya (Tika, 2006:122).
- b. Faktor eksternal, adalah kejadian, keadaan, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan (Wirawan, 2006:7). Faktor ini meliputi peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar (Tika, 2006:122).

Berdasarkan pemaparan di atas, secara internal kecerdasan merupakan salah satu faktor dari kinerja. Setiap individu memiliki kemampuan potensi yang berupa kecerdasan (Mangkunegara, 2005:13). Kecerdasan manusia berupa bakat (kecerdasan alami yang bersifat bawaan) dan kemampuan (kecerdasan individu yang diperoleh melalui belajar) (Sopiah, 2008:23). Selain itu, manusia juga memiliki ketrampilan, salah satu bentuknya adalah ketrampilan dalam pekerjaan. Kedua hal ini memudahkan pencapaian kinerja yang maksimal (Mangkunegara, 2005:13).

Kemampuan potensi manusia yang berupa kecerdasan mempengaruhi konsentrasi. Konsentrasi yang baik merupakan modal untuk mengelola dan mendayagunakan potensi diri secara optimal dalam kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Individu mampu bekerja dengan penuh konsentrasi jika memiliki tingkat intelegensi minimal normal disertai kecerdasan emosi yang baik sehingga individu tersebut dapat berprestasi dalam bekerja (Mangkunegara, 2005:16-17).

Faktor-faktor kinerja di atas dapat saling bersinergi sehingga dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan. Pada sebuah organisasi, faktor internal dapat dikontrol dan dikondisikan oleh manajer, sementara faktor eksternal berada di luar kontrol manajer (Aziz, 2011:26).

#### 2.2.1.3 Penilaian Kinerja

Mathis & Jackson (2002:78) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi yang meliputi:

- a. Kualitas output, yaitu tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas input, yaitu jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan. Misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.

- c. Jangka waktu output, yaitu sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. Kehadiran di tempat kerja, yaitu mencakup jumlah absensi, keterlambatan, dan masa kerja yang telah dijalani.
- e. Sikap kooperatif (bekerja sama), yaitu bagaimana keadaan masing-masing individu dalam bekerja dengan rekan kerjanya.

Malayu S.P Hasibuan mengemukakan aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Sedangkan Husein Umar membagi aspek-aspek kinerja mencakup mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja (Mangkunegara, 2005:17-18).

Mangkunegara (2005:18-19) memaparkan pendapat lain bahwa aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi proses kerja dan kondisi kerja, waktu yang dipergunakan melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, serta jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sementara aspek kualitatif mencakup ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data/informasi dan kemampuan/kegagalan menggunakan mesin peralatan, serta kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

#### 2.2.1.4 Upaya Peningkatan Kinerja

Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sutrisno (2010:184-185) mengemukakan ada empat cara yaitu sebagai berikut:

- a. Diskriminasi. Dalam penilaian kinerja harus ada perbedaan antara karyawan berprestasi dengan yang tidak berprestasi, sehingga dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang.
- b. Pengharapan. Karyawan yang memiliki nilai kerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi.
- c. Pengembangan. Bagi yang bekerja di bawah diberikan pelatihan dan pengembangan. Sementara yang di atas, misalnya dapat diberikan promosi.
- d. Komunikasi. Manajer bertanggungjawab mengevaluasi kinerja dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukan.

Langkah-langkah yang dapat dilakukan sebagai upaya peningkatan kinerja menurut Mangkunegara (2005:22-23) diantaranya yaitu (a) mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, (b) mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan, (c) mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, (d) mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut, (e) melakukan rencana tindakan tersebut, (f) melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum, dan (g) mulai dari awal jika diperlukan.

### 2.2.1.5 Kinerja dalam Islam

Agama islam menghendaki umatnya untuk bekerja. Dalam islam, bekerja bukan semata menjadi kebutuhan, namun merupakan kewajiban dan ibadah. Setiap muslim yang berkemampuan wajib hukumnya bekerja sesuai bakat dan kemampuannya. Seseorang yang bekerja dengan sungguh-sungguh akan bertambah martabat dan kemuliaannya. Semakin sungguh-sungguh seseorang dalam melaksanakan sesuatu amal dan pekerjaan, maka akan mendapatkan hasil yang semakin baik pula (Rivai, 2009:624).

Bekerja dalam islam hakikatnya merupakan kesempatan untuk berbuat kebajikan (Munir, 2007:106). Perintah bekerja dalam islam dinyatakan pada firman berikut ini:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. At-Taubah:105).*

Ayat di atas dalam tafsir Muyassar ditafsirkan bahwa, Allah SWT memerintahkan untuk mengerjakan amal salah dan melakukan kebaikan. Allah SWT, Rasul-Nya, dan hamba-hamba-Nya yang saleh sebagai saksi di bumi akan melihat amal perbuatan yang baik maupun buruk. Allah SWT akan mengabarkan segala amal itu, dan memberikan balasan. Jika amal perbuatan baik maka balasannya juga baik, dan jika amal perbuatan buruk maka balasannya pun buruk (Al-Qarni, 2007:155-156).

Berdasarkan ayat di atas dapat diketahui bahwa Allah SWT memerintahkan manusia untuk menggunakan kesempatan hidup di dunia dengan giat bekerja dan beramal. Allah SWT menegaskan bahwa tidak ada satu amal dan pekerjaan yang terlewatkan untuk mendapatkan imbalan di hari akhir, karena semua amal dan pekerjaan manusia akan disaksikan oleh Allah SWT, Rasulullah SAW dan orang-orang mukmin yang lain. Pada hakikatnya, kehidupan dunia merupakan kesempatan tak terulang untuk berbuat kebajikan bagi orang lain, sehingga islam sangat mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras. Hal ini sekaligus untuk menguji kesiapan orang mukmin yang baik dan tekun dalam bekerja. Di sisi lain, Rasulullah SAW menekankan kepada umatnya agar tidak menjadi umat yang pemalas dan suka meminta. Pekerjaan apapun meski tampak hina di mata banyak orang, lebih baik dan mulia daripada memperoleh harta dengan meminta-minta (Munir, 2007:106-108).

Diana (2012:201) menyatakan bahwa islam mencela orang yang mampu untuk bekerja dan memiliki badan sehat namun tidak mau bekerja keras. Seorang muslim harus mampu memanfaatkan kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup layak di dunia dan akhirat. Etos kerja yang tinggi merupakan cerminan seorang muslim. Anjuran berusaha keras dalam islam terdapat pada hadist berikut:

حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ إِسْمَاعِيلَ حَدَّثَنَا وَهَيْبٌ حَدَّثَنَا هِشَامٌ عَنْ أَبِيهِ عَنْ حَكِيمِ بْنِ حِرَامٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ  
عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى وَابْتَدَأْ بِمَنْ تَعُولُ وَخَيْرُ الصَّدَقَةِ  
عَنْ ظَهْرِيٍّ وَمَنْ يَسْتَعْفِفْ يُعْفِهِ اللَّهُ وَمَنْ يَسْتَعْنِ يُعْنِهِ اللَّهُ وَعَنْ وَهَيْبٍ قَالَ أَحْبَبْنَا هِشَامًا عَنْ أَبِيهِ  
عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِهَذَا

*Nabi bersabda: “Tangan di atas lebih baik dari tangan di bawah, mulailah orang yang wajib kamu nafkahi, sebaik-baik sedekah dari orang yang tidak mampu (di luar kecukupan), barang siapa yang memelihara diri (tidak meminta-minta) maka Allah akan memeliharanya, barang siapa yang mencari kecukupan maka akan dicukupi oleh Allah” (HR. Bukhori).*

Hadist di atas memotivasi seorang muslim untuk bekerja keras agar dapat menjadi tangan di atas, yaitu mampu membantu dan memberi sesuatu pada orang lain dari hasil jerih payahnya. Seseorang akan dapat membantu sesama apabila dirinya telah berkecukupan atau berpenghasilan lebih. Penghasilan lebih di dapat dari berusaha keras dan baik. Oleh karena itu, bekerja harus disertai etos kerja tinggi (Diana, 2012:202). Hadist di atas sejalan dengan QS. At-Taubah:105 yaitu islam memerintahkan seseorang untuk bekerja. Seseorang harus memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mampu bekerja dengan baik agar mampu memenuhi kebutuhan pribadina serta mampu membantu orang lain yang membutuhkan.

Dalam dunia kerja, seorang karyawan yang baik pada dasarnya harus memegang prinsip-prinsip keimanan yang ada dalam agamanya. Melalui hal tersebut akan menciptakan ras tanggung jawab dalam dunia kerja karena merasa selalu diawasi Allah SWT (Husain, 2013:46-47). Seorang karyawan muslim diwajibkan untuk bekerja dan berpedoman pada prinsip-prinsip dalam islam. Salah satu yang diharapkan dengan berpedoman prinsip-prinsip tersebut ialah agar dapat bekerja dengan baik, menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan dengan baik, menghasilkan kinerja yang baik, dan dapat membantu orang lain. Selain itu, karyawan tersebut juga tidak melanggar ketentuan-ketentuan agama yang telah ada sebagai prinsip-prinsip keimanan.

## 2.2.2 *Intellectual Quotient* (IQ)

### 2.2.2.1 Teori

*Intellectual quotient* (IQ) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental pikiran, menalar dan memecahkan masalah (Robbins & Judge, 2008:57). Kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk belajar dari pengalaman, berfikir menggunakan proses-proses metakognitif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Kecerdasan ini mensyaratkan kemampuan adaptasi yang berbeda di dalam konteks sosial dan budaya yang berbeda (Stenberg, 2008:453). Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan untuk bekerja secara abstraksi (ide, simbol, konsep, dan prinsip) untuk menyelesaikan masalah (Hariwijaya, 2006:7).

Kecerdasan intelektual merupakan pengklasifikasian kecerdasan manusia yang didominasi oleh kemampuan daya pikir rasional dan logika. Sekitar 80% diturunkan dari orang tua, dan selebihnya dibangun pada usia 0-2 tahun. Kecerdasan intelektual relatif sebagai prediktor keberhasilan individu masa depan. Sejak awal abad ke-21, memilih orang-orang yang berpotensi dan cerdas dapat diketahui dari skor tes IQ. Skor IQ jarang mengalami perubahan besar sepanjang hidup seseorang. Tes IQ menunjukkan tingkat beberapa kemampuan dasar tertentu, biasanya tes tersebut dipakai dalam dunia pendidikan dan dunia kerja (Anram, 2009:62). Pada masanya, *intellectual quotient* (IQ) dijadikan tolok ukur tingkat kecerdasan (Hariwijaya, 2006:8).

Menurut Azwar (2006:8), *intellectual quotient* (IQ) dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan memecahkan masalah, yaitu mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan yang tepat, menyelesaikan masalah secara optimal dan menunjukkan fikiran jernih.
- b. Intelegensi verbal, yaitu kemampuan kosa kata baik membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual dan menunjukkan keingintahuan. Pemahaman merupakan kemampuan apa yang dibaca atau didengar serta berhubungan kata satu sama lain.
- c. Intelegensi praktis, yaitu kemampuan mengetahui situasi, mengetahui cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling, dan menunjukkan minat terhadap dunia luar.

Kecerdasan intelektual diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental yang memiliki kemampuan menyerap berbagai informasi. Kecerdasan ini akan menjadi landasan utama dalam ketrampilan konseptual yang meliputi analisis umum, berpikir nalar, kepandaian dalam membentuk konsep, konseptualisasi hubungan yang kompleks, kreativitas dalam mengembangkan ide dan pemecahan masalah untuk menganalisis peristiwa-peristiwa dan kecenderungan-kecenderungan yang dirasakan, intuisi, mengantisipasi perubahan-perubahan, serta melihat peluang dan masalah-masalah potensial. Ketrampilan konseptual diukur dengan beberapa metode berbeda, termasuk *attitude tes*, tes situasi, wawancara, dan peristiwa-peristiwa kritis (Sutrisno, 2010:272-273).

Berkaitan dengan kecerdasan intelektual, kompetensi yang harus dimiliki adalah memiliki visi, menganalisis permasalahan dan peluang, sistem berpikir strategis, dan kompetensi lain. Jenis kecerdasan intelektual yang berperan dalam

memimpin adalah kompetesnsi kognitif, yaitu kemampuan menggunakan isyarat-isyarat untuk membuat perbedaan dan mengembangkan kategori-kategori untuk mengklasifikasi sesuatu, demikian juga kemampuan untuk mengidentifikasi hubungan kompleks dan mengembangkan solusi-solusi kreatif terhadap masalah. Kecerdasan intelektual mendukung ketrampilan konseptual sehingga penting bagi perencanaan yang efektif, pengorganisasian, dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan perusahaan (Sutrisno, 2010:277). Pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (skor 110-120) apalagi *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal (Husain, 2013:21).

#### 2.2.2.2 *Intellectual Quotient* (IQ) dalam Islam

Kecerdasan intelektual (*fikri*) ditandai dengan kemampuan pada satu titik yang jelas dan berpikir cerdas sehingga tidak mudah tertipu dan selalu dalam keadaan siap siaga. Kemampuan ini mampu menciptakan daya ingat yang tajam, sistematika dalam berpikir dan merumuskan persoalan, menyikapi persoalan secara simpel dan sebagainya. Kecerdasan intelektual juga memberikan solusi ketika mengalami kesulitan serta memunculkan rumusan yang aplikatif untuk mewujudkan sebuah obsesi (Djalaluddin, 2007:108).

Kecerdasan intelektual dapat dikaitkan dengan penggunaan akal. Islam sangat memperhatikan kecerdasan intelektual, sebagai wujudnya yaitu manusia diperintah untuk memikirkan dirinya dan alam semesta. Memikirkan alam semesta

dapat mengantarkan manusia memiliki kesadaran atas kuasa Allah SWT (Sa'diyah, 2011:43). Hal tersebut terdapat pada firman Allah SWT berikut ini:

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَالْفُلُكِ الَّتِي تَجْرِي فِي الْبَحْرِ بِمَا يَنْفَعُ النَّاسَ وَمَا أَنْزَلَ اللَّهُ مِنَ السَّمَاءِ مِنْ مَّاءٍ فَأَحْيَا بِهِ الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا وَبَثَّ فِيهَا مِنْ كُلِّ دَابَّةٍ وَتَصْرِيفِ الرِّيَّاحِ وَالسَّحَابِ الْمُسَجِّرِ بَيْنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ لآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَعْقِلُونَ

*“Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, silih bergantinya malam dan siang, bahtera yang berlayar di laut membawa apa yang berguna bagi manusia, dan apa yang Allah turunkan dari langit berupa air, lalu dengan air itu dia hidupan bumi sesudah mati (kering)-nya dan dia sebarkan di bumi itu segala jenis hewan, dan pengisaran angin dan awan yang dikendalikan antara langit dan bumi; sungguh (terdapat) tanda-tanda (keesaan dan kebesaran Allah) bagi kaum yang memikirkan” (QS. Al-Baqarah:164).*

Ayat di atas menurut tafsir Muyassar ditafsirkan bahwa, penciptaan seluruh langit dan bumi, siang dan malam, kapal-kapal besar dan segala isinya, hujan dan tumbuhan, segala makhluk, serta angin dan awan merupakan merupakan bukti nyata kebesaran dan kebijakan Allah SWT sekaligus sebagai saksi atas ketuhanannya. Tanda-tanda nyata tersebut hanyalah bagi orang yang menggunakan akalannya untuk mengambil pelajaran dan hikmah dari semua itu. Adapun orang yang bodoh, kafir, dan mendustakan semua ini maka mata hatinya akan tertutup, hatinya berpaling, fitrahnya menolak, dan penglihatannya buta terhadap semua tanda-tanda ini (Al-Qarni, 2007:124-125).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat diketahui bahwa manusia diperintahkan untuk untuk memaksimalkan kecerdasan intelektual yang dimiliki dengan melakukan aktifitas berpikir terhadap diri sendiri dan alam. Dengan berpikir, maka manusia dapat mengambil pelajaran dan hikmah atas tanda-tanda

kebesaran-Nya, kebijakan-Nya, keagungan-Nya, kesempurnaan-Nya, kekuasaan-Nya, dan kesempurnaan-Nya. Sementara sebaliknya, manusia yang tidak dapat mengambil pelajaran dan hikmah atas tanda-tanda yang diberikan Allah SWT, maka manusia tersebut tergolong orang yang bodoh, kafir, dan dusta. Semakin baik berpikir manusia, maka hasilnya pun juga akan semakin baik. Seorang karyawan diharapkan dapat melaksanakan tanggungjawab yang diberikan dengan baik dan memberikan kinerja yang baik bagi organisasi. Hal tersebut dapat tercapai salah satunya dengan berpikir yang baik, jika seorang karyawan dapat mengoptimalkan kecerdasan intelektual yang dimiliki, maka dapat memberikan kinerja yang baik. Semakin tinggi kecerdasan intelektual yang dimiliki seorang karyawan, maka ia akan memudahkan karyawan tersebut dalam melaksanakan tanggungjawabnya.

Menurut Al Fharied.Z (2014), perintah menggunakan kecerdasan intelektual juga terdapat pada sabda Rasulullah SAW berikut ini:

أَطْبُؤُوا الْعِلْمَ مِنَ الْمَهْدِ إِلَى اللَّحْدِ

“Tuntunlah ilmu dari buayan sampai liang lahat” (HR. Bukhori).

Hadis di atas menekankan tentang pentingnya manusia melakukan kegiatan menuntut ilmu. Manusia diharuskan menuntut ilmu sejak dalam buayan hingga meninggal. Hal tersebut berarti bahwa tidak ada batasan tertentu pada manusia dalam melakukan menuntut ilmu. Menuntut ilmu tidak terbatas oleh usia manusia dan dapat dilakukan sepanjang waktu. Menuntut ilmu dapat meningkatkan *intellectual quotient* (IQ) seseorang, semakin banyak ilmu yang dimiliki seseorang maka akan memperluas kecerdasan intelektual seseorang. Melalui hal

tersebut maka dapat membantu seorang karyawan dalam memberikan kinerja yang maksimal.

Selain memerintahkan untuk menggunakan akal, di sisi lain islam juga memberikan apresiasi terhadap orang yang berilmu. Hal tersebut dipaparkan pada ayat berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

*“Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majelis”, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” (QS. Al-Mujaadilah:11).*

Penafsiran ayat di atas menurut tafsir Muyassar yaitu, Allah akan meluaskan reejecki dan pahala seorang Muslim yang mempersilakan saudara-saudaranya duduk bergabung agar saudaranya bisa duduk dalam majelis. Allah memerintahkan untuk membubarkan diri dari majelis karena suatu sebab, niscaya Allah meninggikan kedudukan orang-orang yang beriman di antara kalian menurut kadar iman mereka dan mengangkat kedudukan orang yang berilmu pengetahuan beberapa derajat dalam karunia dan pahala karena keutamaan ilmu. Ilmu pengetahuan datang sebab adab majelis dipenuhi, oleh karena itu orang-orang berilmu lebih paham daripada selain mereka adab dan akhlak. Allah maha Mengetahui segala sesuatu dan akan membalasa setiap orang sesuai dengan perbuatannya (Al-Qarni, 2007:304).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa, islam memberikan apresiasi yang baik bagi orang yang berilmu. Bentuk apresiasi tersebut yaitu orang

yang berilmu memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan orang yang tidak berilmu. Islam tidak hanya memerintahkan umatnya untuk menggunakan akalanya dalam kegiatan berpikir, islam juga memberikan balasan bagi orang yang memiliki ilmu yaitu memiliki derajat yang lebih tinggi dari orang yang tidak berilmu dan meninggikan orang-rang mukmin di atas selain mukmin. Allah akan meninggikan orang-orang yang berilmu dari kalangan orang-orang beriman secara khusus dengan banyak tingkatan kedudukan. Seorang mukmin yang berilmu posisinya berada di atas orang-orang yang tidak memiliki ilmu beberapa derajat. Balasan bagi orang-orang berilmu berupa balasan terbaik akhirat dan berupa karamah di dunia, dan Allah meninggikan orang-orang mukmin di atas selain muknim, dan orang-orang berilmu di atas orang-orang yang tidak memiliki ilmu. Hal tersebut menunjukkan bahwa islam sangat meperhatikan keilmuan seseorang bahkan memberikan apresiasi yang baik untuk umatnya. Menuntut ilmu dapat meningkatkan *intellectual quotient* (IQ) seseorang, semakin banyak ilmu yang dimiliki seseorang maka akan memperluas kecerdasan intelektual seseorang. Melalui hal tersebut maka dapat membantu seorang karyawan dalam memberikan kinerja yang maksimal sekaligus memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki ilmu di mata Allah SWT.

Islam mendorong umatnya untuk memilih karyawan terbaik untuk menduduki suatu jabatan tertentu dengan kriteria *al quwwah* dan *al amanah* (Djalaluddin, 2007:24). Allah berfirman sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Dan salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Wahai bapakku, jadikanlah ia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya” (QS. Al-Qashas:26).

Penafsiran ayat di atas menurut tafsir Muyassar yaitu, pekerjakanlah Musa untuk menggembalakan kambing-kambing kita karena orang terbaik sebagai pekerja untuk kita adalah orang yang kuat dan terpercaya sehingga tidak mengkhianati amanah yang dipercayakan kepadanya. Sebab, tidak ada bagusnya orang yang lemah lagi pengkhianat (Al-Qarni, 2007:281).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa, standar penilaian dalam memilih karyawan dalam islam yaitu *al quwwah* dan *al amanah*. *Al quwwah* (kekuatan) memiliki arti yang luas, tergantung jenis dan karakter suatu pekerjaan dan profesi. Kekuatan meliputi kemampuan intelektual dan ketrampilan tertentu yang dibutuhkan pekerjaan (Djalaluddin, 2007:24). Makna kekuatan dapat berupa kekuatan fisik, kekuatan ilmu (pengetahuan), kekuatan pengalaman, kekuatan iman, dan sebagainya. Ibn Taimiyah menyatakan bahwa makna kekuatan berbeda berdasarkan ruang lingkupnya (Sinn, 2006:106). Sementara *al amanah* (dapat dipercaya) berarti segala yang dipercayakan kepada seseorang untuk dijaga, baik ibadan maupun titipan dalam muamalah (Djalaluddin, 2007:25).

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat diketahui pula bahwa kecerdasan intelektual menjadi kekuatan bagi seorang karyawan. Dengan memiliki *intellectual quotient* (IQ) sesuai bidang pekerjaannya, maka pekerjaan akan dilakukan dengan baik dan benar, serta kinerja karyawan pun akan lebih baik jika dibandingkan dengan yang tidak memiliki kemampuan intelektual sesuai bidang pekerjaan yang

dibebankan. Djalaluddin (2007:25) juga menyatakan bahwa, dengan memiliki karyawan yang ahli dalam bidangnya, diharapkan karyawan tersebut mampu bekerja profesional dan menjalankan pekerjaan dengan baik. Rasulullah selalu memilih orang yang terbaik dan paling sesuai dengan tugas yang diemban. Rasulullah bahkan menyatakan bahwa kekeliruan memilih karyawan berarti berkhianat kepada Allah, Rasul, dan kaum muslimin.

### 2.2.3 *Emotional Quotient* (EQ)

#### 2.2.3.1 Teori

Pada abad ke-21 terjadi persaingan di berbagai sektor bisnis sehingga perusahaan perlu memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan pesaingnya. Keunggulan kompetitif dibentuk melalui berbagai cara, salah satunya pengelolaan manajemen sumber daya manusia secara efektif melalui peningkatan kecerdasan emosional sehingga mampu mengoptimalkan SDM dalam mencapai kinerja (Mangkunegara, 2005:35). Gardner mengungkapkan bahwa ada kecerdasan lain yang mempengaruhi keberhasilan seseorang, yaitu kecerdasan emosi (Goleman, 2000:51).

Salovey dan Mayer mendefinisikan *emotional quotient* (EQ) yaitu memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Sementara Daniel Goleman menyatakan bahwa *emotional quotient* (EQ) adalah suatu kecerdasan yang merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan inovasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola

emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 1999:512-513). Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk menyerap dan mengekspresikan emosi, kemampuan untuk mengasimilasikan emosi dengan pikiran, pemahaman dan rasio, dan kemampuan untuk mengatur emosi dalam diri sendiri dan orang lain (Stenberg, 2008:453).

Kecerdasan emosi bertumpu pada perasaan, watak dan naluri moral. Semakin banyak bukti yang menyatakan bahwa sikap etik dasar kehidupan adalah emosional. Orang-orang yang dikuasai dorongan hati yang kurang memiliki kendali diri akan menderita kekurangmampuan pengendalian moral (Goleman, 2015:13). Kecerdasan emosi menuntut seseorang untuk belajar mengakui, menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat dan menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari (Rachmi, 2010:10). Orang yang sangat cerdas bukanlah orang yang selalu berhasil. Cerdas intelektual dapat menciptakan visi yang tepat dan strategi yang gemilang, namun belum tentu mampu menciptakan kepercayaan sebagai wujud cerdas secara emosional (Sutrisno, 2010:273-278).

Menurut Goleman (1999:513-154), unsur pokok kecerdasan emosional antara lain:

- a. Kecerdasan diri (*self awareness*). Yaitu mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. Dengan mengenal diri akan dapat mengenal

kenyataan diri sekaligus kemungkinan-kemungkinannya, serta mengetahui peran yang dimainkan untuk mewujudkannya

- b. Pengaturan diri (*self management*). Yaitu menangani emosi sehingga berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas, peka terhadap mata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi. Gaya-gaya khas seseorang dalam menangani dan mengatasi emosi diantaranya sadar diri, tenggelam dalam permasalahan, dan pasrah. Emosi berhasil dikelola jika mampu menghibur diri ketika ditimpa kesedihan, dapat melepas kecemasan, kemurungan/ketersinggungan dan bangkit kembali dengan cepat.
- c. Motivasi (*motivation*). Yaitu menggunakan hasrat untuk menggerakkan dan menuntun menuju sasaran, membantu mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
- d. Empati (*social awareness*). Yaitu merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan berbagai macam orang.
- e. Ketrampilan sosial (*relationship management*). Yaitu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan-ketrampilan untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

Aspek-aspek yang menyangkut kecerdasan emosional antara lain kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri agar disukai, kemampuan

memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan, empati, mengendalikan amarah, rasa hormat, keramahan, kesetiakawanan, serta mengungkapkan dan memahami emosi (Hariwijaya, 2006:11). Orang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi adalah orang yang mampu mengatasi konflik, melihat kesenjangan yang perlu dijumpai, melihat hubungan yang tersembunyi yang menyajikan peluang, berinteraksi, penuh pertimbangan untuk menghasilkan yang lebih berharga, lebih siap, lebih cekatan, dan lebih dibandingkan orang lain (Sutrisno, 2010:273-278).

Sutrisno (2010:274) menyatakan bahwa, manfaat yang dihasilkan oleh *emotional quotient* adalah berkaitan dengan pembuatan keputusan, kepemimpinan, terobosan teknik dan strategis, komunikasi yang terbuka dan jujur, bekerja sama dan saling mempercayai, membangun loyalitas, kreatifitas dan inovasi. Kecerdasan emosional dapat dikembangkan melalui tahap-tahap berikut:

- a. Kesadaran emosi. Bertujuan membangun tempat kedudukan bagi seseorang dan rasa percaya diri pribadi melalui kejujuran emosi, umpan balik emosi, intuisi, rasa tanggung jawab, dan koneksi.
- b. Kebugaran emosi. Bertujuan mempertegas kesejatan, sifat dapat dipercaya, dan keuletan, memperluas lingkaran kepercayaan dan kemampuan mendengarkan, mengelola konflik, dan mengatasi kekecewaan dengan cara paling konstruktif.
- c. Kedalaman emosi. Bertujuan mengeksplorasi cara-cara menyetarakan hidup, dan kerja dengan potensi serta bakat unik, mendukungnya dengan ketulusan, kesetiaan pada janji, dan rasa tanggung jawab, yang akan memperbesar keberanian seseorang untuk memberikan secara lebih banyak kewenangan.

- d. Alkimia emosi. Bertujuan untuk memperdalam naluri dan kemampuan kreatif untuk mengalir bersama masalah-masalah dan tekanan-tekanan, dan bersaing demi masa depan dengan membangun keterampilan untuk lebih peka pada adanya kemungkinan-kemungkinan solusi yang tersembunyi dan peluang yang masih terbuka.

### 2.2.3.2 *Emotional Quotient* (EQ) dalam Islam

Kecerdasan emosional dalam agama berarti kepiawaian menjalin “*hablun min al-naas*”, dan pusat kecerdasan emosional adalah “*qalbu*”. Hati mengaktifkan nilai-nilai paling dalam, mengubah sesuatu yang dipikirkan menjadi sesuatu yang dijalani. Hati merupakan sumber keberanian dan semangat, integritas dan komitmen, serta energi dan perasaan terdalam yang mendorong untuk belajar, menciptakan kerja sama, memimpin dan melayani (Husain, 2013:47).

Islam menganjurkan umatnya untuk menjaga kebersihan hati sehingga dapat memancarkan *emotional quotient* (EQ) dengan baik. Eksistensi kecerdasan emosional terdapat pada ayat berikut:

وَلَقَدْ ذَرَأْنَا لِجَهَنَّمَ كَثِيرًا مِّنَ الْجِنِّ وَالإِنسِ لَهُمْ قُلُوبٌ لَّا يَفْقَهُونَ بِهَا وَهُمْ أَعْيُنٌ لَّا يُبْصِرُونَ بِهَا وَهُمْ  
أَذَانٌ لَّا يَسْمَعُونَ بِهَا أُولَئِكَ كَالْأَنْعَامِ بَلْ هُمْ أَضَلُّ أُولَئِكَ هُمُ الْعَافِلُونَ

“Dan Sesungguhnya Kami jadikan untuk (isi neraka Jahannam) kebanyakan dari jin dan manusia, mereka mempunyai hati, tetapi tidak dipergunakan untuk memahami (ayat-ayat Allah) dan mereka mempunyai mata (tetapi) tidak dipergunakan untuk melihat (tanda-tanda kekuasaan Allah), dan mereka mempunyai telinga (tetapi) tidak dipergunakannya untuk mendengar (ayat-ayat Allah). Mereka itu sebagai binatang ternak, bahkan mereka lebih sesat lagi, mereka itulah orang-orang yang lalai” (QS. Al-A’raf:179).

Penafsiran ayat di atas menurut tafsir Muyassar yaitu, Allah telah menjadikan kebanyakan jin dan manusia sebagai penghuni neraka. Mereka

memiliki hati namun tidak menggunakannya untuk memahami kebenaran, memahami dalil-dalil dan menelaah ketetapan-ketetapan syariat. Mereka memiliki mata namun tidak menggunakannya untuk menyaksikan kekuasaan, keesaan, dan ayat-ayat keagungan Allah SWT. Mereka memiliki telinga namun tidak menggunakannya untuk mendengarkan nasihat-nasihat dan menerimanya. Kelakuan mereka persis seperti binatang, sebab mereka tidak mengambil manfaat dari panca indera dan anggota tubuh yang diberikan Allah SWT kepada mereka. Bahkan mereka lebih sesat daripada binatang, kerana binatang mengenali mana yang bermanfaat dan mana yang berbahaya bagi kehidupannya. Sedangkan mereka tidak bisa membedakan mana yang benar dan mana yang salah. Mereka berpaling dari ayat-ayat Allah SWT, melupakan dan lalai dari-Nya (Al-Qarni, 2007:43).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa hati yang merupakan sumber kecerdasan emosional harus dijaga. Seseorang yang memiliki hati kotor maka tidak dapat memfungsikan hati yang dimiliki sebagaimana semestinya. Orang tersebut disamakan dengan binatang, bahkan lebih hina atau sesat. Seseorang yang kesulitan mengendalikan diri melalui hati, maka akan kesusahan dalam menghadapi kehidupan dunia (Husain, 2013:48). Hal ini berarti hati seseorang akan memiliki *emotional quotient* (EQ) yang baik jika memiliki hati yang berfungsi semestinya dan dijaga kebersihannya. Melalui hal tersebut, kecerdasan emosi yang terdapat pada diri seseorang akan dapat difungsikan secara maksimal. Dalam dunia kerja, kebersihan hati seorang karyawan dapat membantu dalam pelaksanaan tanggungjawab pekerjaan. Seorang karyawan yang bekerja dengan hati yang bersih berarti karyawan tersebut bekerja dengan menggunakan kecerdasan emosional

baik, sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut akan lebih dibandingkan dengan karyawan yang bekerja tanpa kecerdasan emosi yang baik.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengendalikan emosi hingga tidak mudah goyah ataupun patah dalam menghadapi berbagai tantangan. Emosi yang tidak terkendali dapat mengakibatkan tumpulnya akal jernih sehingga menimbulkan kepanikan yang dapat menghilangkan solusi dari permasalahan yang dihadapi (Djalaluddin, 2007:106). Hal ini terdapat pada hadist berikut:

يَقُولُ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَلَّا إِنَّ فِي الْجَسَدِ مُضْعَةً إِذَا صَلَحَتْ صَلَحَ الْجَسَدُ كُلُّهُ، وَإِذَا فَسَدَتْ فَسَدَ الْجَسَدُ كُلُّهُ. أَلَّا وَهِيَ الْقَلْبُ

*“Ketahuilah, sesungguhnya di dalam jasad itu ada segumpal daging, apabila dia baik maka baiklah seluruh jasad, dan apabila dia buruk, maka buruklah seluruh jasad. Ketahuilah, dia adalah hati”* (HR. Bukhari:50).

Berdasarkan hadist di atas dapat diketahui bahwa, dalam diri manusia terdapat hati yang merupakan pusat dari jasad seseorang. Hati dapat mempengaruhi baik atau buruknya seluruh jasad seseorang. Oleh karena itu, hendaknya manusia bersungguh-sungguh dalam menjaga kebersihan. Kelak hal tersebut akan diminta pertanggungjawaban disisi Allah SWT kelak. Memiliki hati yang bersih berarti memiliki *emotional quotient* (EQ) yang baik sehingga dapat mengendalikan emosi dengan baik. Hal ini tentunya sangat dibutuhkan oleh karyawan agar dapat melaksanakan tanggungjawab pekerjaan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula. Menurut Djalaluddin (2007:107), emosi yang tidak terkendali dapat mengakibatkan tumpulnya akal jernih yang dapat menyebabkan hilangnya solusi atas persoalan yang sedang dihadapi. Orang yang memiliki kecerdasan emosi adalah orang yang mampu mengendalikan diri dan berbuat untuk hari esok sebagai persiapan jangka panjang.

## 2.2.4 *Spiritual Quotient (SQ)*

### 2.2.4.1 Teori

*Spiritual quotient (SQ)* adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai. Kecerdasan ini untuk menempatkan perilaku dan hidup seseorang dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya dan untuk menilai bahwa tindakan seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. Seperti IQ dan EQ, SQ juga dapat ditingkatkan hingga tidak terbatas (Sutrisno, 2010:275). Kecerdasan spiritual merupakan pikiran yang mendapat inspirasi, dorongan, efektivitas yang terinspirasi, dan penghayatan ketuhanan yang semua manusia menjadi bagian di dalamnya (Rachmi, 2010:16).

Kecerdasan spiritual dapat mengoptimalkan daya imajinasi dan kreativitas seseorang untuk mencari alternatif-alternatif yang lebih baik. Manusia memiliki bagian tertentu pada otak yang aktif ketika seseorang diarahkan untuk mendiskusikan topik spiritual yang disebut titik Tuhan (Sutrisno, 2010:276). Kecerdasan spiritual ada dalam diri manusia sejak lahir sehingga membuat manusia menjalani hidup penuh makna, mendengar suara hati nurani, tidak merasa sia-sia, dan semua yang dijalani selalu bernilai (Wahab & Umiarso, 2011:52).

Kecerdasan spiritual merupakan landasan untuk membangun kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional (Zohar & Marshall, 2002:4). IQ memang penting kehadirannya dalam kehidupan manusia, yaitu agar manusia bisa memanfaatkan teknologi demi efisiensi dan efektivitas. Peran EQ sangat penting dalam membangun hubungan antar manusia yang efektif sekaligus perannya dalam meningkatkan kinerja. Namun tanpa SQ yang mengajarkan nilai-nilai kebenaran,

maka keberhasilan tersebut hanya akan menghasilkan orang-orang yang pintar tetapi kejam (Agustian, 2003:65). Kecerdasan ini melengkapi proses berpikir manusia yaitu kecerdasan intelektual yang berpikir seri, kecerdasan emosional yang berpikir asosiatif, dan kecerdasan spiritual melakukan proses berpikir unitif (menyatukan). *Spiritual quotient* membentuk manusia yang merdeka namun mengambil tanggung jawab dan sadar akan nilai-nilai luhur (Sutrisno, 2010:276). Kecerdasan spiritual mampu memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan, serta mampu menyinergikan IQ, EQ, dan SQ secara komparasif (Agustian, 2005:47).

Prinsip-prinsip kecerdasan spiritual menurut Rachmi (2010:16), diantaranya sebagai berikut:

- a. Prinsip bintang. Merupakan prinsip yang berdasarkan iman kepada “Tuhan”. Semua tindakan dilakukan hanya untuk Tuhan dan tidak mengharap pamrih dari orang lain dan melakukannya sendiri.
- b. Prinsip malaikat (kepercayaan). Merupakan prinsip berdasarkan iman kepada “Malaikat”. Semua tugas dilakukan dengan disiplin dan baik sesuai dengan sifat malaikat yang dipercaya oleh Tuhan untuk menjalankan segala perintah Tuhan.
- c. Prinsip kepemimpinan. Merupakan prinsip berdasarkan iman kepada “Rasulullah SAW”. Pemimpin harus memiliki prinsip yang teguh agar mampu menjadi pemimpin sejati seperti Rasulullah SAW.
- d. Prinsip pembelajaran. Merupakan prinsip yang berdasarkan iman kepada “kitab”. Gemar membaca dan belajar untuk menambah pengetahuan dan

mencari kebenaran yang hakiki. Berpikir kritis terhadap segala hal dan menjadikan kitab suci sebagai pedoman dalam bertindak.

- e. Prinsip masa depan. Merupakan prinsip yang berdasarkan iman kepada “hari akhir”. Berorientasi pada tujuan disertai keyakinan adanya hari akhir dimana setiap individu akan mendapat balasan terhadap setiap tindakan yang dilakukan.
- f. Prinsip keteraturan. Merupakan prinsip berdasarkan iman kepada “ketentuan Tuhan”. Membuat semua serba teratur dengan menyusun tujuan dengan jelas, dan melaksanakan dengan disiplin karena kesadaran sendiri.

Ciri-ciri kecerdasan spiritual yang berkembang dalam diri individu menurut Zohar & Marshall (2002:14) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan bersifat fleksibel yaitu mampu menempatkan diri dan dapat menerima pendapat orang lain secara terbuka.
- b. Tingkat kesadaran diri yang tinggi, misalnya kemampuan *autorism* dan mengetahui tujuan dan visi hidup.
- c. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, misalnya tidak ada penyesalan, tetap tersenyum, bersikap tenang dan berdoa.
- d. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, misalnya ikhlas dan pemaaf.
- e. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, misalnya prinsip, pegangan hidup dan berpijak pada kebenaran.
- f. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, misalnya tidak menunda pekerjaan dan berpikir sebelum bertindak.

- g. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal atau berpandangan holistik, misalnya kemampuan berpikir logis dan berlaku sesuai norma sosial.
- h. Kecenderungan nyata untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana” jika untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar, misalnya kemampuan berimajinasi dan keingintahuan yang tinggi.
- i. Mandiri yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi, misalnya mau memberi dan tidak mau menerima.

Kecerdasan emosional dapat menyempurnakan karakter pemimpin. Melalui kecerdasan spiritual yang tinggi diharapkan dapat menciptakan kehidupan yang lebih baik bagi masyarakat dan lingkungan hidup. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi cenderung menjadi pemimpin yang penuh pengabdian yaitu seseorang yang bertanggungjawab untuk membawa visi dan nilai yang lebih tinggi kepada orang lain dan memberi petunjuk penggunaan (Sutrisno, 2010:281-282).

Konsep kecerdasan dewasa ini semakin luas. Kecerdasan intelektual telah dipercaya sekian lama sebagai penentu kinerja. Dalam perkembangannya diketahui bahwa orang yang memiliki kecerdasan intelektual sama akan menghasilkan kinerja yang sama. Perhatian mulai beralih pada kecerdasan emosional, kinerja cenderung meningkat dengan semakin tingginya kecerdasan emosional. Namun, kecerdasan intelektual dan emosional yang tinggi tidak dapat menghantarkan manusia pada kebermaknaan hidup. Kecerdasan spiritual bertumpu pada ajaran cinta. SDM yang mencintai pekerjaannya akan menganggap pekerjaan sebagai rahmat sehingga

terdorong dilakukan dengan sungguh-sungguh dan selalu bersyukur (Sutrisno, 2010:285-286).

#### 2.2.4.2 *Spiritual Quotient* (SQ) dalam Islam

Husain (2013:50-51) menyatakan bahwa, *spiritual quotient* (SQ) berpusat pada hati nurani (*fuad*). Kebenaran suara *fuad* tidak perlu diragukan karena sejak awal kejadiannya *fuad* telah tunduk kepada perjanjian ketuhanan. Hal ini terdapat pada firman Allah SWT berikut ini:

وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِن بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ قَالُوا بَلَىٰ  
شَهِدْنَا أَن تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّا كُنَّا عَنْ هَذَا غَافِلِينَ

“Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu mengeluarkan keturunan anak-anak Adam dari sulbi mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman): "Bukankah Aku ini Tuhanmu?" Mereka menjawab: "Betul (Engkau Tuhan kami), kami menjadi saksi". (Kami lakukan yang demikian itu) agar di hari kiamat kamu tidak mengatakan: "Sesungguhnya kami (bani Adam) adalah orang-orang yang lengah terhadap ini (keesaan Tuhan)" (QS. Al-A'raf:172).

Ayat di atas menurut tafsir Muyassar ditafsirkan bahwa, Allah SWT adalah *Rabb*, Pencipta, dan Pemilik mereka yang mengeluarkan keturunan anak-anak Adam, menjadikan berketurunan generasi demi generasi, dan mengeluarkan mereka dari tulang punggung Adam lalu menetapkan pengakuan mereka atas ketuhanan-Nya yang disimpan-Nya dalam fitrah mereka. Karena Allah SWT telah memberi fitrah kepada hamba-Nya untuk beragama yang lurus. Namun fitrah terkadang berubah dan terganti oleh akidah-akidah rusak yang menyerbunya. Allah SWT melakukan hal ini, supaya di hari kiamat mereka tidak mengingkari keesaan Allah atau beralasan jika tidak mengetahui hal itu dan mereka sudah lupa (Al-Qarni, 2007:39).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa, *spiritual quotient* (SQ) berpusat pada hati nurani. Kebenaran kecerdasan spiritual tidak perlu diragukan karena sejak awal kejadiannya, hati nurani telah tunduk kepada perjanjian ketuhanan. Kebenaran hati nurani melebihi kebenaran akal dan hati. Allah SWT memberikan kepada setiap manusia kecerdasan spiritual sebagai komponen utama manusia. Kecerdasan spiritual dapat dimanfaatkan untuk membantu manusia dalam melakukan aktifitas. Pada diri seorang karyawan, kecerdasan ini dapat membantu untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dengan mengoptimalkan kecerdasan spiritual, maka daya kerjanya akan optimal sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, agar *spiritual quotient* (SQ) dapat bekerja optimal, maka harus sering digunakan.

Islam memberikan apresiasi yang tinggi terhadap kecerdasan spiritual. Husain (2013:51) menyatakan bahwa, Allah SWT menjamin kebenaran kecerdasan spiritual sebagai pancaran sinar *ilahiyah*. Hal tersebut dijelaskan pada ayat berikut:

مَا كَذَبَ الْفُؤَادُ مَا رَأَى

“Hatinya tidak mendustakan apa yang telah dilihatnya” (QS. An-Najm:11).

Ayat di atas menurut tafsir Muyassar ditafsirkan bahwa, hati Rasulullah SAW tidak mendustakan apa yang dilihatnya dengan mata kepala sendiri (Al-Qarni, 2007:208). Ayat tersebut merupakan bentuk apresiasi islam terhadap *spiritual quotient* (SQ). Kecerdasan spiritual sebagai pancaran sinar *ilahiyah* memiliki kebenaran yang telah dijamin oleh Allah SWT, sehingga kebenarannya tidak perlu untuk diragukan lagi. Meskipun demikian, fungsi kecerdasan spiritual tergantung pada bagaimana manusia memeliharanya. Manusia diperintahkan untuk

mengoptimalkan atau mempertinggi *spiritual quotient* yang dimiliki. Jika kecerdasan spiritual sering digunakan, maka daya kerjanya akan optimal. Ayat tersebut juga menegaskan bahwa, sebagai pancaran sinar *ilahiyah* maka *spiritual quotient* (SQ) merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan *intellectual quotient* (IQ) dan *emotional quotient* (EQ) secara efektif. Kecerdasan ini dianggap sebagai kecerdasan tertinggi. Kecerdasan spiritual memberikan dampak baik bagi manusia dalam rangka menjalankan kehidupan. Dalam dunia kerja, seorang karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi, maka dapat membantu untuk melaksanakan tanggungjawab yang diberikan sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik jika dibandingkan dengan seorang karyawan yang tidak memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi.

Manusia dalam menjalankan kehidupan harus semata-mata diniatkan karena Allah SWT. Hal ini terdapat dalam hadist berikut:

رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَنْ كَانَتْ الدُّنْيَا هَمَّهُ فَرَّقَ اللَّهُ عَلَيْهِ أَمْرَهُ وَجَعَلَ بَيْنَ عَيْنَيْهِ  
وَمَا يَأْتِيهِ مِنَ الدُّنْيَا إِلَّا مَا كُتِبَ لَهُ وَمَنْ كَانَتْ الْآخِرَةُ نِيَّتَهُ جَمَعَ اللَّهُ لَهُ أَمْرَهُ وَجَعَلَ غِنَاهُ فِي قَلْبِهِ وَأَتَتْهُ  
الدُّنْيَا وَهِيَ رَاغِمَةٌ

Nabi SAW bersabda: “Barang siapa yang bercita-cita untuk kehidupan dunia, maka Allah tidak akan mencukupi dan tidak akan memberi dunia, barang siapa yang bercita-cita untuk kehidupan akhirat, maka Allah akan memberi dan menjadikan kaya hati dan memberi kecukupan kehidupan dunia” (HR. Ibnu Majah:4095).

Hadist di atas menunjukkan bahwa, manusia seharusnya mampu menyeimbangkan antara kehidupan dunia dan akhirat. Hal tersebut perlu dilakukan untuk mendapat kemudahan dan kebahagiaan. Landasan manusia menjalankan

kehidupan adalah keimanan dan ketakwaan (kecerdasan spiritual) kepada Allah niscaya akan memperoleh kenikmatan dan kebahagiaan di dunia dan di akhirat (Diana, 2012:10). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa, *spiritual quotient* merupakan salah satu bentuk dari ketakwaan kepada Allah SWT. Ketakwaan merupakan salah satu landasan manusia dalam menjalankan kehidupan. Tujuan manusia memiliki ketakwaan ialah agar manusia mampu menyeimbangkan antara kehidupan di dunia dan kehidupan di akhirat. Oleh karena itu, kecerdasan spiritual merupakan hal yang harus diperhatikan oleh manusia. Dengan mampu menyeimbangkan antara kehidupan dunia dan kehidupan akhirat, maka manusia akan mendapatkan kemudahan, kebahagiaan, dan kenikmatan dalam menjalankan kehidupan.

Kemuliaan manusia dapat tercapai jika memiliki dan mampu menyeimbangkan antara *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) (Sa'diyah, 2011:47). Ajaran al-qur'an dalam islam mengikat kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional dengan kecerdasan spiritual. Hal tersebut terdapat pada ayat berikut:

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ لِّأُولِي الْأَبْصَارِ ﴿١٩٠﴾ الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا

بَاطِلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ﴿١٩١﴾

*“Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal (190). (Yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadaan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): "Ya Tuhan kami, tiadalah Engkau menciptakan ini dengan sia-sia. Maha*

*Suci Engkau, maka peliharalah kami dari siksa neraka (191)'' (QS. Al-Imran:190-191).*

Menurut tafsir Muyassar, penciptaan langit dan bumi serta siang dan malam merupakan petunjuk bagi orang yang mau memikirkan ciptaan Allah SWT, merenungkan penciptaan Allah SWT. Namun yang bisa mengambil pelajaran hanyalah orang yang akalnya jalan, mata hatinya hidup, dan nuraninya paham. Sedangkan orang yang hatinya mati, nuraninya kosong dan mata hatinya buta, maka tidak bisa mengambil manfaat dari ayat ini. Sejatinya ia tidak memiliki akal ataupun mata hati, bahkan lebih mirip dengan binatang yang sama sekali tidak berhasrat untuk merenungkan ataupun memikirkan berbagai ciptaan dan ayat kauniyah Allah SWT (Al-Qarni, 2007:345). Orang-orang yang memikirkan penciptaan Allah SWT hakikatnya adalah orang yang senantiasa berdzikir kepada-Nya dengan hati, lisan, dan anggota tubuh mereka. Berdzikir sambil berdiri, berjalan, maupun duduk tanpa dihalangi kesibukan. Ayat kauniyah, makhluk-makhluk, dan alam semesta merupakan salah satu bukti kekuasaan Allah. Mereka berdoa, "Wahai *Rabb* kami, kamu bersaksi bahwa Engkau tidak menciptakan semua ini dengan sia-sia, bahkan makhluk berdasarkan hikmah dan kekuasaan yang mahasuci dari segala tandingan. Kami memohon kepada-Mu agar Engkau memberi taufik kepada kami untuk beramal saleh dalam rangka menjalankan perintah-Mu dan menjauhi larangan-Mu agar Engkau menyelamatkan kami dari siksa neraka dan melindungi dari kemurkaan-Mu dan pedihnya siksa-Mu (Al-Qarni, 2007:346).

Ayat di atas menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual bertugas membaca ayat/tanda Tuhan dalam upaya memperkuat spiritualitas. Kecerdasan emosi terlihat dengan munculnya kekaguman terhadap keindahan ciptaan sambil memosisikan

diri dan berdoa. Sehingga dalam islam dua kecerdasan tersebut pasti bertujuan dan berorientasi pada kecerdasan spiritual (Munir, 2010). Guna memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif, maka diperlukan adanya kecerdasan spiritual (Zohar & Marshall, 2000:4). Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) saling berkaitan dan saling mendukung satu sama lain untuk membantu manusia dalam menjalankan kehidupan.

#### 2.2.5 Hubungan Hubungan *Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ), dan *Spiritual Quotient* (SQ) dengan Kinerja

##### 2.2.5.1 Hubungan *Intellectual Quotient* (IQ) dengan Kinerja

Selama ini banyak orang menganggap bahwa jika seseorang memiliki tingkat *intellectual quotient* (IQ) yang tinggi, maka memiliki peluang untuk meraih kesuksesan yang lebih besar dibanding orang lain. Para psikolog menyusun berbagai tes untuk mengukur kecerdasan intelektual yang dijadikan alat untuk memilah manusia ke dalam berbagai tingkat kecerdasan. *Intellectual quotient* (IQ) dianggap menunjukkan kemampuan yang dimiliki, semakin tinggi IQ seseorang maka semakin tinggi pula kecerdasannya (Zohar & Marshall, 2002:3). Kecerdasan intelektual memiliki dimensi yaitu kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal dan intelegensi praktis (Azwar, 2006:8).

Dunia kerja berkaitan erat dengan kecerdasan intelektual seseorang. Karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan yang memiliki kecerdasan

intelektual lebih rendah. Kecerdasan intelektual tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik (Trihandini, 2005:18).

Keseimbangan yang baik antara kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional harus dapat dicapai. Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik tanpa ditunjang dengan kecerdasan intelektual yang baik pula, maka belum tentu dapat berhasil dalam pekerjaannya. Hal ini karena kecerdasan intelektual berperan penting dalam kinerja seseorang, sehingga keberadaannya tidak boleh dihilangkan. Perbaikan kemampuan kognitif atau kecerdasan intelektual merupakan cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan (Trihandini, 2005:19).

Kecerdasan intelektual secara tidak langsung mempengaruhi kinerja, yaitu dengan adanya variabel pelatihan dan variabel pengetahuan kerja. Kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan yang sangat dibutuhkan dalam keberhasilan seseorang (Trihandini, 2005:20). Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Moniaga (2013) yang mengemukakan bahwa kecerdasan yang intelektual memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat kecerdasan intelektual yang dimiliki, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Bahkan kecerdasan intelektual memberikan pengaruh secara dominan pada kinerja karyawan dibandingkan variabel yang lain. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *intellectual quotient* (IQ) memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

#### 2.2.5.2 Hubungan *Emotional Quotient* (EQ) dengan Kinerja

Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja, dan lainnya. Penyelesaian masalah tersebut tidak hanya membutuhkan kecerdasan intelektual, namun juga membutuhkan kecerdasan emosional. Jika masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosi dapat diselesaikan, maka akan menghasilkan kerja yang lebih baik (Trihandini, 2005:25). Mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya kecerdasan intelektual yang dibutuhkan tetapi juga kecerdasan emosional (Goleman, 2000:37). Keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik (Agustian, 2001:xiii).

Dengan kecerdasan emosi, seseorang mampu mengetahui dan menanggapi perasaan pribadi dengan baik dan mampu membaca serta menghadapi perasaan-perasaan orang lain dengan efektif. Seseorang dengan ketrampilan emosional yang berkembang baik kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupan dan memiliki motivasi untuk berprestasi, sedangkan yang tidak dapat menahan kendali atas kehidupan emosinya akan mengalami pertarungan batin yang merusak kemampuannya untuk memusatkan perhatian pada tugas dan berpikir jernih. Kecerdasan emosional yang ditandai oleh kemampuan pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan kemampuan sosial akan mempengaruhi perilaku yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun seseorang memiliki kinerja yang cukup baik tetapi tidak memiliki kecerdasan emosional yang baik, maka kinerjanya tidak akan berkembang (Dwijayanti, 2009).

Pemaparan di atas sejalan dengan hasil penelitian Al Fharied (2014) yang menyatakan bahwa *emotional quotient* (EQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian Rahmasari (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya. Semakin meningkat kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Dapat disimpulkan bahwa *emotional quotient* (EQ) memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

#### 2.2.5.3 Hubungan *Spiritual Quotient* (SQ) dengan Kinerja

*Spiritual quotient* (SQ) adalah bentuk yang dalam dari spontanitas, suatu tanggapan terhadap inti diri yang paling dalam dan terhadap inti keberadaan yang mendasari diri tersebut (Zohar & Marshall, 2002:185). *Spiritual quotient* yang tinggi dapat mengungkapkan ciri-ciri kepribadian individu. Jika kecerdasan spiritual yang dimiliki rendah, maka akan menjadi karikatur diri sendiri sementara emosi dan pola emosional menjadi karikatur dan tanggapan manusia yang sehat (Zohar & Marshall, 2002:149).

Saat orang bekerja dituntut mengarahkan intelektualnya, tetapi banyak hal yang membuat seseorang senang dengan pekerjaannya. Seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima juga mendapat kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri. Hal tersebut muncul bila seseorang dapat memaknai pekerjaan dan menelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik

maka dibutuhkan kecerdasan spiritual (Munir, 2000:32). Seorang pekerja perlu menyadari bahwa nilai-nilai kehidupan yang tidak hanya masalah material saja, namun juga masalah spiritual untuk digunakan sebagai pegangan hidup sehingga dapat meminimalisir dilakukannya penyimpangan (Zohar & Marshall, 2000:4).

Kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karir di dunia kerja. Ia akan merasa tenang dan pekerjaannya lebih berarti sehingga mendorong dan memotivasi untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki sehingga karirnya akan berkembang lebih maju (Wiersma, 2002:500). Artinya, dalam dunia kerja karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual di dalam lingkungan kerja memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan tanpa memiliki kecerdasan spiritual. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Wijaya (2014) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memiliki hubungan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut, kecerdasan spiritual memiliki pengaruh dominan dibandingkan variabel lain. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa *spiritual quotient* (SQ) memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

Kunci kesuksesan organisasi adalah kompetensi memimpin organisasi dan kepekaan terhadap perbedaan-perbedaan budaya. Kompetensi individu dalam memimpin perubahan selalu terkait dengan kemampuan kognitif (kemampuan dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah). Kompleksitas kognitif perlu untuk mengembangkan model-model mental yang baik, sedangkan kematangan emosional dan perlu belajar dari kesalahan-kesalahan, dan fleksibilitas diperlukan

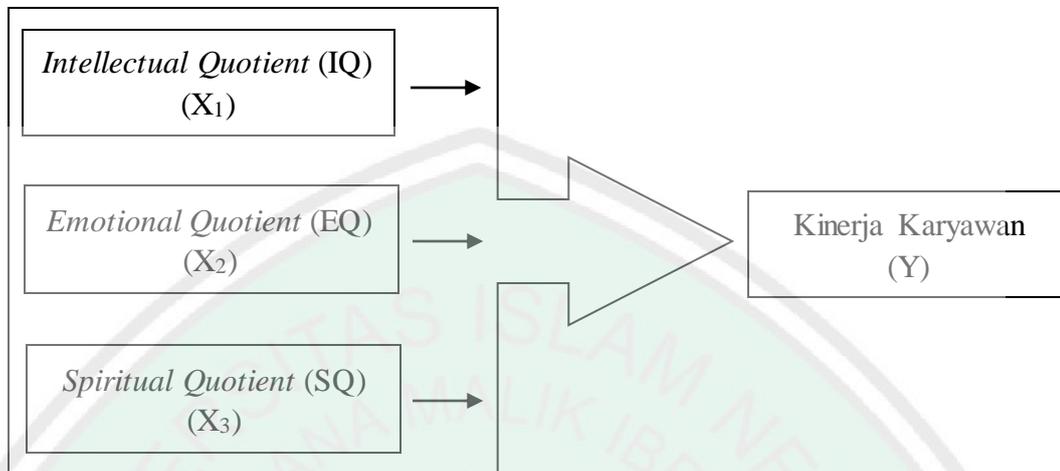
untuk mengubah asumsi dan cara-cara berpikir sebagai tanggapan terhadap dunia yang berubah memerlukan kecerdasan spiritual (Sutrisno, 2010:270).

Dalam diri seseorang, ketiga tingkat kecerdasan tersebut belum tentu sama-sama tinggi atau rendah. *Intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) masing-masing dirancang memiliki wilayah kekuatan tersendiri dan bisa berfungsi secara terpisah. Meskipun demikian, idealnya ketiga kecerdasan dasar tersebut bekerjasama dan saling mendukung. (Zohar & Marshall, 2002:5).

### 2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, penelitian ini akan meneliti secara langsung pengaruh *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yang terdiri dari *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Sumber: Data diolah (2016)

Keterangan:

➡ : Pengaruh Secara Simultan

→ : Pengaruh Secara Parsial

#### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara simultan terdapat pengaruh antara *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) terhadap kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun.
2. Secara parsial terdapat pengaruh antara *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) terhadap kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun.
3. *Emotional quotient* (EQ) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Guna menguji hipotesis, maka pada penelitian kuantitatif digunakan pendekatan deduktif (Indriantoro & Supomo, 2014:12). Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu (Sugiyono, 2012:14). Sementara penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan dua variabel atau lebih (Supriyanto & Maharani, 2013:6). Hubungan pada penelitian ini adalah kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat sehingga terdapat variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2012:59).

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun. Lokasi tersebut beralamat di Jl. Raya Madiun Surabaya No.82, Desa Balerejo, Kecamatan Balerejo, Kabupaten Madiun. Kesehatan sangat penting untuk diperhatikan dan harus ditangani oleh tenaga yang memiliki keahlian dalam bidangnya. Puskesmas Balerejo memberikan pelayanan selama 24 jam berupa

klinik dan perawatan. Tujuan pelayanan di bidang kesehatan ini adalah memberikan kepuasan kepada konsumen atas jasa yang diberikan. Namun, hingga saat ini masih terdapat keluhan-keluhan atau ketidakpuasan dari konsumen terhadap kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun. Dengan melakukan penelitian pada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kecerdasan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga pelayanan dalam bidang kesehatan ini dapat diberikan secara maksimal. Dengan pertimbangan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah diungkapkan di muka, maka lokasi ini sesuai untuk dijadikan objek penelitian.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan, sehingga populasi mencakup jumlah objek/subjek dan karakteristik yang dimiliki objek/subjek tersebut (Sugiyono, 2012:117). Populasi dapat berupa sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro & Supomo, 2014:115). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 67 orang dengan karakteristik sebagai karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun.

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel diambil dari populasi yang representatif (mewakili) sehingga kesimpulan dapat diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2012:118). Penelitian yang menggunakan sampel yang representatif akan memberikan hasil yang mempunyai kemampuan untuk digeneralisasi. Sampel yang representatif ditunjukkan dengan estimasi statistik sampel terhadap populasinya secara akurasi dan presisi (Indriantoro & Supomo, 2014:117-118). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 67 orang yang merupakan karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun.

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Metode yang digunakan berupa *sampling jenuh*, yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Supriyanto & Maharani, 2013:36). Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2006:134).

Pada penelitian ini seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian dengan rincian pembagian karyawan sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Pembagian Sampel**

No.	Bagian	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Tenaga Medis	58	86,6
2.	Tenaga Non Medis	9	13,4
<b>Jumlah</b>		67	100

Sumber: Data diolah (2016)

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 67 orang yang merupakan karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun.

### 3.5 Data dan Jenis Data

Data adalah bahan keterangan tentang sesuatu objek penelitian. Data diperoleh dari sumber data sesuai dengan kebutuhan penelitian (Bungin, 2013:123). Dalam penelitian ini diperlukan sejumlah data yang relevan dengan masalah penelitian. Adapun jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

#### 1. Data primer

Data primer adalah sumber pertama di mana sebuah data dihasilkan (Bungin, 2013:129). Sumber data ini dilakukan dengan langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012:193). Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian (Indriantoro & Supomo, 2014:147). Sumber data primer dalam penelitian ini adalah penyebaran angket yang berisi kuisisioner kepada responden, yaitu karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun.

#### 2. Data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data kedua sesudah sumber data primer (Bungin, 2013:129). Sumber data ini tidak langsung memberikan data kepada

pengumpul data (Sugiyono, 2012:193). Umumnya data sekunder berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan (Indriantoro & Supomo, 2014:147).

Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari informan di Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun. Data tersebut berupa gambaran umum Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun yang meliputi sejarah, visi, misi, motto, struktur organisasi, ruang lingkup kegiatan, dan wilayah kerja. Selain itu digunakan pula data berupa gambaran umum karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun yang meliputi jumlah karyawan dan data diri karyawan.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian**

#### **3.6.1 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah prosedur yang standar dan sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan (Supriyanto & Maharani, 2013:52). Kesalahan penggunaan teknik pengumpulan data dapat berakibat fatal terhadap hasil-hasil penelitian yang dilakukan (Bungin, 2013:129). Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

##### **1. Kuisisioner**

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012:199). Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan jawaban yang diharapkan dari responden (Supriyanto & Maharani, 2013:56). Teknik ini

memberikan tanggungjawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan (Indriantoro & Supomo, 2014:154). Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisisioner langsung tertutup, artinya semua alternatif jawaban yang harus dijawab responden telah tertera dalam kuisisioner tersebut (Bungin, 2013:130). Bentuk kuisisioner ini tidak memberi kesempatan responden untuk memberikan jawaban lain (Supriyanto & Maharani, 2013:59). Responden kuisisioner pada penelitian ini adalah karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun. Kuisisioner tersebut berkaitan dengan dengan *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), *spiritual quotient* (SQ), dan kinerja karyawan.

## 2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan lisan kepada subjek penelitian sehingga memerlukan komunikasi atau hubungan dengan responden. Wawancara dapat dilakukan melalui tatap muka atau telepon (Indriantoro & Supomo, 2014:152). Tanpa wawancara peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan bertanya langsung kepada responden (Supriyanto & Maharani, 2013:54). Teknik pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan atau tanpa pedoman (*guide*) (Bungin, 2013:133). Wawancara pada penelitian ini bertujuan untuk menguatkan hasil penelitian yang bersumber dari kuisisioner. Guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan, wawancara dilakukan dengan beberapa karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun sebagai informan atau narasumber dan dilakukan tanpa menggunakan pedoman.

### 3.6.2 Instrumen Penelitian

Instrumen dimaksud sebagai perangkat lunak dari seluruh rangkaian proses kerja penelitian yang digunakan untuk menangkap data sebanyak dan sevalid mungkin (Bungin, 2013:67). Instrumen penelitian harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas karena mempengaruhi ketepatan hasil pengujian (Supriyanto & Maharani, 2013:47). Untuk memenuhi persyaratan tersebut, maka pengukuran dan alat ukur yang digunakan harus memiliki tingkat kepekaan yang dapat dipercaya (Bungin, 2013:68).

Instrumen penelitian menggunakan skala. Skala pengukuran adalah acuan yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga dapat digunakan dalam pengukuran dan menghasilkan data kuantitatif (Supriyanto & Maharani, 2013:43). Dengan skala pengukuran, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien, dan komunikatif (Sugiyono, 2012:134). Skala pengukuran dibedakan menjadi empat macam yaitu skala nominal, ordinal, interval dan rasio. Sementara penyusunan skala menggunakan model skala sikap yang terdiri dari skala likert, skala guttman, skala semantic deferensial, dan rating (Supriyanto & Maharani, 2013:41-43).

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, yaitu skala pengukuran yang memungkinkan peneliti untuk mengurutkan responden dari tingkat rendah ke tingkat paling tinggi menurut atribut tertentu (Supriyanto & Maharani, 2013:42). Sementara model skala sikap yang digunakan adalah skala *likert*, yaitu metode mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap

subjek, objek atau kejadian tertentu (Indriantoro & Supomo, 2014:104). Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel penelitian yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2012:134-135). Metode yang dikembangkan oleh Rensis Likert ini umumnya menggunakan lima angka penilaian yaitu: (1) sangat tidak setuju; (2) tidak setuju; (3) netral; (4) setuju; (5) sangat setuju. Urutan tersebut dapat dibalik dan alternatif angka penilaian dapat bervariasi dari 3 sampai 9 (Indriantoro & Supomo, 2014:104). Skala *likert* dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda (Sugiyono, 2012:135). Pada penelitian ini menggunakan skala *likert* dalam bentuk checklist.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012:61). Variabel adalah *construct* yang diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai fenomena-fenomena. Penentuan variabel merupakan operasionalisasi terhadap *construct*. Definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Bungin, 2013:69). Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen mencakup *intellectual quotient*

(IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ), sementara variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan maupun kesalahpahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dalam penelitian ini, maka penulis memberikan penegasan istilah-istilah sebagai berikut:

#### 1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67). Kinerja mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang meliputi kualitas, kuantitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis & Jackson, 2002:78).

#### 2. *Intellectual Quotient* (IQ)

*Intellectual quotient* (IQ) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental pikiran, menalar dan memecahkan masalah (Robbins & Judge, 2008:57). Kecerdasan intelektual dapat diukur melalui indikator kemampuan pemecahan masalah, intelegensi verbal, dan intelegensi praktis (Azwar, 2006:8).

#### 3. *Emotional Quotient* (EQ)

*Emotional quotient* (EQ) adalah suatu kecerdasan yang merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan inovasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 1999:512).

Unsur pokok kecerdasan emosional meliputi kecerdasan diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan ketrampilan sosial (Goleman, 1999:513-154).

#### 4. *Spiritual Quotient (SQ)*

*Spiritual quotient (SQ)* adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup seseorang dalam konteks makna yang lebih luas, kaya dan untuk menilai bahwa tindakan seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. Seperti IQ dan EQ, SQ juga dapat ditingkatkan hingga tidak terbatas (Sutrisno, 2010:275). Ciri-ciri kecerdasan spiritual yang berkembang dalam diri individu diantaranya kemampuan bersifat fleksibel, tingkat kesadaran tinggi, kemampuan menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit, kualitas hidup yang diilhami visi dan nilai-nilai, keengganan untuk menyebabkan kerugian, kecenderungan melihat keterkaitan antara berbagai hal, kecenderungan bertanya mengapa dan bagaimana, dan mandiri (Zohar & Marshall, 2002:14).

Konsep, variabel, indikator dan instrumen dalam definisi operasional variabel dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.2**  
**Konsep, Variabel, Indikator, dan Instrumen Penelitian**

Konsep	Variabel	Indikator	Instrumen
Kinerja (Mathis & Jackson, 2002:78)	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	1. Kemampuan dan pemahaman dalam pekerjaan 2. Melakukan pekerjaan dengan teliti 3. Kedisiplinan dalam bekerja
		Kuantitas	1. Kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan 2. Menetapkan target dalam

Lanjutan Tabel 3.2

Konsep	Variabel	Indikator	Instrumen
			bekerja 3. Memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan
		Jangka waktu	1. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan 2. Tidak menunda pekerjaan 3. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
		Kehadiran ditempat kerja	1. Masuk jam kerja tepat waktu 2. Tidak pernah ijin meninggalkan tempat kerja tanpa ijin
		Sikap kooperatif	1. Mampu bekerjasama dengan rekan kerja lainnya 2. Terbuka pada pendapat orang lain 3. Dapat diandalkan oleh kelompok
<i>Intellectual Quotient (IQ)</i> (Azwar, 2006:8)	<i>Intellectual Quotient (IQ)</i> (X <sub>1</sub> )	Kemampuan pemecahan masalah	1. Mampu menunjukkan kemampuan 2. Mengambil keputusan dengan tepat 3. Optimal dalam menyelesaikan masalah 4. Berpikir jernih
		Intelegensi verbal	1. Membaca dengan penuh pemahaman 2. Ingin tahu secara intelektual 3. Memiliki keingintahuan 4. Kosakata baik
		Intelegensi praktis	1. Mengetahui cara mencapai tujuan 2. Sadar terhadap dunia sekeliling 3. Menunjukkan minat terhadap dunia luar 4. Tahu situasi
<i>Emotional Quotient (EQ)</i> (Goleman, 1999:513-154)	<i>Emotional Quotient (EQ)</i> (X <sub>2</sub> )	Kecerdasan diri	1. Kesadaran emosional 2. Penilaian diri yang kuat 3. Kepercayaan diri
		Pengaturan diri	1. Kontrol diri 2. Dapat dipercaya 3. Adaptabilitas 4. Inovasi

Lanjutan Tabel 3.2

Konsep	Variabel	Indikator	Instrumen
		Motivasi	1. Dorongan berprestasi 2. Komitmen 3. Inisiatif
		Empati	1. Memahami orang lain 2. Mengembangkan orang lain 3. Orientasi pelayanan
		Ketrampilan sosial	1. Komunikasi 2. Kepemimpinan 3. Manajemen konflik 4. Membangun ikatan 5. Kolaborasi dan kooperasi 6. Kemampuan tim
<i>Spiritual Quotient (SQ)</i> (Zohar & Marshall, 2002:14)	<i>Spiritual Quotient (SQ)</i> (X <sub>3</sub> )	Bersikap fleksibel	1. Mudah menempatkan diri 2. Menerima pendapat orang lain/terbuka
		Kesadaran diri	1. Kemampuan autorism 2. Mengetahui tujuan dan visi hidup
		Menghadapi dan memanfaatkan penderitaan	1. Tidak ada penyesalan 2. Tetap tesenyum 3. Bersikap tenang dan berdoa
		Menghadapi dan melampaui perasaan sakit	1. Ikhlas 2. Pemaaf
		Keengganan untuk menyebabkan kerugian	1. Tidak menunda pekerjaan 2. Berpikir sebelum bertindak
		Kualitas hidup	1. Prinsip dan pegangan hidup 2. Kuat berpijak pada kebenaran
		Berpandangan holistik	1. Kemampuan berpikir logis 2. Berlaku sesuai norma sosial
		Kecenderungan bertanya	1. Kemampuan berimajinasi 2. Keingintahuan yang tinggi
		Bidang mandiri	1. Mau memberi dan tidak untuk menerima

Sumber: Data diolah (2016)

### 3.8 Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan pengeditan data, pengkodean data, dan penyajian data sehingga lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan (Supriyanto & Maharani, 2013:61). Proses analisis data penelitian umumnya terdiri dari tahap persiapan (*editing, coding, dan processing*), analisis deskriptif, pengujian kualitas data dan pengujian hipotesis. Dengan analisis data maka akan menjawab masalah atau pertanyaan penelitian (Indriantoro & Supomo 2014:166-167). Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data sehingga menentukan kesimpulan penelitian. Kualitas data diukur dengan dua konsep, yaitu reliabilitas dan validitas. Artinya, suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang *reliabel* dan kurang *valid*. (Indriantoro & Supomo, 2014:179-180). Penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan validitasn dan reliabilitas (Arikunto, 2001:57). Kedua uji tersebut merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel (Sugiyono, 2012:173).

##### a. Uji Validitas

Esistensi validitas adalah akurasi atau ketepatan, artinya suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur atau dapat mengukur *construct* sesuai dengan yang diharapkan peneliti (Indriantoro & Supomo, 2014:181). Validitas akan meningkatkan bobot kebenaran data yang diinginkan peneliti melalui akurasi yang baik (Bungin, 2013:70). Hasil

penelitian valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi. Instrumen valid meliputi validitas internal (rasional) dan validitas eksternal (empiris) (Sugiyono, 2012:172).

Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan validitas internal, artinya menggunakan rasional atau teori untuk mencerminkan kriteria yang diukur. Valid tidaknya suatu item diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikansi 5% (Hasan, 2006:15). Supriyanto & Maharani (2013:64) menjelaskan bahwa, teknik *product moment pearson* dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}} \sqrt{\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

n = banyaknya sampel  
 x = skor item x  
 y = total skor item x  
 r = koefisien korelasi

Instrumen dikatakan valid jika nilai signifikansi (sig) hasil korelasi < 0,05 (Supriyanto & Maharani, 2013:48). Valid atau tidaknya data juga dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Jika korelasi (r) di atas 0,30 maka dinyatakan valid, sebaliknya jika korelasi (r) di bawah 0,30 maka dinyatakan tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono, 2005:233). Perhitungan dan pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkonsep dasar konsistensi, artinya digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012:175). Pengukuran

reliabilitas menggunakan indeks numerik yang disebut koefisien (Indriantoro & Supomo, 2014:180). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal (*test-retest* (*stability*), *equivalent*, dan gabungan keduanya) dan secara internal (Sugiyono, 2012:183). Untuk mencapai tingkat kepekaan dan reliabilitas, perlu dimengerti dan diperhatikan aspek kemantapan, ketetapan, dan homogenitas alat ukur (Bungin, 2013:69). Hasil penelitian reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2012:172).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan secara internal, artinya pengujian dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2012:185). Pada penelitian ini analisis dilakukan dengan memakai teknik *alpha cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

k = jumlah pertanyaan

$\sigma_b^2$  = varian butir pertanyaan

$\sigma_1^2$  = varian skor tes

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika hasil *alpha cronbach* > 0,6 (Supriyanto & Maharani, 2013:49). Perhitungan dan pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

### 3.8.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dari

lokasi penelitian. Penyajian datanya meliputi tabel, grafik, dan diagram lingkaran (Supriyanto & Maharani, 2013:63). Pada dasarnya statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik (Indriantoro & Supomo, 2014:170). Analisis ini tidak membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi, namun hanya mendeskripsikan data sampel (Sugiyono, 2012:208). Tujuan analisis deskriptif yaitu menggambarkan keadaan gejala sosial apa adanya, tanpa melihat hubungan-hubungan yang ada (Bungin, 2013:187). Analisis ini dapat menggambarkan keadaan variabel yang diteliti dan dapat digunakan untuk melihat keterkaitan antar satu variabel dengan variabel lain (Yuswianto, 2009:100). Umumnya statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi tentang karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden. Ukuran yang digunakan tergantung pada tipe skala pengukuran. Penelitian ini menggunakan tipe skala pengukuran ordinal, sehingga tipe analisis deskriptifnya adalah urutan ranking median (Indriantoro & Supomo, 2014:170).

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mencapai kriteria BLUE (*Best Linier Enbiased Estimator*). Model regresi linier berganda dapat disebut baik jika memenuhi kriteria BLUE (Supriyanto & Maharani, 2013:70). Selain itu agar variabel independen sebagai estimator atas variabel dependen tidak bias (Trihandini, 2005:50). Perhitungan dan pengujian statistik dalam penelitian ini

dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*. Uji asumsi yang harus dilakukan terhadap suatu model regresi antara lain sebagai berikut:

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolinieritas akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditemukan serta standar deviasi menjadi tak terhingga (Supriyanto & Maharani, 2013:70). Terjadinya multikolinieritas dilihat dari: (1) hasil uji F signifikan, namun hasil uji *t* tidak signifikan; (2) nilai  $R^2$  sangat besar, namun variabel bebas berpengaruh tidak nyata; (3) nilai koefisien korelasi parsial ada yang lebih besar dari nilai koefisien determinasinya (Suharyadi & Purwanto, 2013:231). Selain itu, multikolinieritas juga dapat dilihat dari nilai  $tolerance \leq 0,10$  atau nilai VIF (*Variance Inflating Factor*)  $\geq 10$  (Ghozali, 2011:106). Pada penelitian ini, multikolinieritas dilihat dari nilai  $tolerance$  dan VIF. Perhitungan dan pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas terjadi jika varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Penelitian yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dapat dilakukan dengan uji korelasi *rank spearman*, yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Jika signifikansi hasil korelasi  $< 0,05$ , maka mengandung heteroskedastisitas (Supriyanto &

Maharani, 2013:72). Perhitungan dan pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi diantara data pengamatan, dimana munculnya data tidak dipengaruhi oleh data sebelumnya. Jika terjadi korelasi artinya ada problem autokorelasi, hal ini sering terjadi pada data time series. Terjadinya autokorelasi dapat dilihat melalui uji Durbin Watson (DW test), untuk taraf nyata 5% dan 1% kaidah DW test adalah sebagai berikut (Supriyanto & Maharani, 2013:73).

**Tabel 3.3**  
**Kaidah Keputusan Durbin Watson**

Range	Keputusan
$du < dw < 4 - du$	Tidak ada masalah autokorelasi
$0 < dw < dL$	Terjadi masalah autokorelasi positif
$dw > 4 - dL$	Terjadi masalah autokorelasi negatif
$4 - du < dw < 4 - dL$	Hasilnya tidak dapat disimpulkan

Sumber: Supriyanto & Maharani (2013:73)

Perhitungan dan pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal (Supriyanto & Maharani, 2013:73). Uji ini dapat dilakukan dengan analisis statistik uji sampel *kolmogorov-smirnov* satu arah dan analisis grafik *smirnov* menggunakan tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2011:163). Artinya, jika nilai signifikansi dari hasil uji *kolmogorov-smirnov*  $> 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi. Normalitas data penelitian ini

diuji menggunakan analisis statistik uji *kolmogorov-smirnov*. Perhitungan dan pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

e. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linier. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan *curve estimation* dan *deviation from linierity*. Penggunaan *curve estimate* yaitu, jika nilai  $\text{sig } f < 0,05$  maka variabel X memiliki hubungan linier dengan Y, sebaliknya jika  $\text{sig } f > 0,05$  maka variabel X tidak memiliki hubungan linier dengan Y (Supriyanto & Maharani, 2013:73). Perhitungan dan pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

#### 3.8.4 Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui arah dan besar pengaruh dari variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat. Analisis ini didasarkan pada asumsi-asumsi berikut: (1) ada hubungan linier antara variabel terikat dengan variabel bebas; (2) variabel terikat bersifat kontinu atau bersifat rasio; (3) keragaman atau residu untuk semua nilai  $y$  bersifat konstan dan menyebar secara normal; (4) pengamatan yang bersifat berurutan terhadap variabel bebas tidak berkorelasi (Suharyadi & Purwanto, 2013:236). Model persamaan regresi linier berganda dengan 3 variabel independen menurut Suharyadi & Purwanto (2013:210), adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (terpengaruh)

a = konstanta

b<sub>1</sub> = koefisien regresi variabel *intellectual quotient* (IQ)

b<sub>2</sub> = koefisien regresi variabel *emotional quotient* (EQ)

b<sub>3</sub> = koefisien regresi variabel *spiritual quotient* (SQ)

X<sub>1</sub> = variabel *intellectual quotient* (IQ)

X<sub>2</sub> = variabel *emotional quotient* (EQ)

X<sub>3</sub> = variabel *spiritual quotient* (SQ)

Pengaruh variabel independen dalam analisis regresi linier berganda dapat diukur secara parsial dan secara bersama-sama (Indriantoro & Supomo, 2014:211).

Pada penelitian ini, uji ini dilakukan dengan splikasi SPSS 16.0 *for windows*.

### 3.8.5 Uji Hipotesis

#### a. Uji F

Menurut Suharyadi & Purwanto (2013:225-226), uji F merupakan uji kemampuan variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah nyata. Nilai  $F_{hitung}$  ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

F = Rasio

R<sup>2</sup> = Hasil perhitungan R dipangkatkan dua

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Trihandini (2005:53) menyatakan bahwa, pengaruh simultan dapat diketahui dari,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, dan sebaliknya. Dan jika probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan sebaliknya. Perhitungan dan pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

#### b. Uji T

Menurut Suharyadi & Purwanto (2013:228-229), uji t merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikatnya. Nyata atau tidaknya pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat juga bergantung pada hubungan variabel tersebut. Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka pengaruh dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah nyata. Nilai  $t_{hitung}$  dapat dihitung melalui rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b - B}{S_{bi}}$$

Keterangan:

- b = Koefisien variabel
- B = Parameter yang dihipotesiskan
- $Se_{(bi)}$  = Standar error bi

Trihandini (2005:53) menyatakan bahwa, uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada hubungan signifikan antara masing-masing variabel independen dengan variabel

dependen. Perhitungan dan pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

#### c. Uji Variabel Dominan

Variabel dominan merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh paling tinggi terhadap variabel terikat jika dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Guna menguji variabel dominan maka terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi tersebut diketahui dari koefisien determinasi regresi terhadap variabel terikat. Besarnya kontribusi tersebut kemudian dikuadratkan. Koefisien tersebut dinyatakan dengan persen (%) sehingga harus dikalikan dengan 100% (Silalahi, 2012:376). Pada penelitian ini, uji variabel dominan dilakukan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

#### 3.8.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Suharyadi & Purwanto (2013:217), koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Nilai atau besarnya koefisien determinasi dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{n (a \cdot \Sigma Y + b_1 \cdot \Sigma YX_1 + b_2 \cdot \Sigma YX_2 + b_3 \cdot \Sigma YX_3) - (\Sigma Y)^2}{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}$$

Keterangan:

- n = jumlah pengamatan  
 a = intersep (garis titik potong dengan sumbu Y)  
 b = slope (garis kemiringan atau perubahan rata-rata pada untuk setiap unit perubahan pada variabel X)  
 $\Sigma Y$  = jumlah pengamatan variabel Y  
 $\Sigma X$  = jumlah pengamatan variabel X  
 $\Sigma Y^2$  = jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y  
 $(\Sigma Y)^2$  = jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y  
 $\Sigma YX$  = jumlah hasil perkalian variabel Y dan X

Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik kemampuan variabel X menjelaskan variabel Y. Nilai  $R^2$  antara 0 sampai 1. Nilai 1 menunjukkan bahwa 100% total variasi diterangkan oleh varian persamaan regresi atau variabel bebas. Nilai  $> 0,5$  menunjukkan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terkait dengan baik, nilai 0,5 dikatakan sedang, dan  $< 0,5$  relatif kurang baik. Perhitungan dan pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 4.1.1.1 Sejarah

Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun adalah unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten Madiun yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di sebagian wilayah Kecamatan Balerejo. Sebagai unit pelaksana teknis, puskesmas melaksanakan sebagian tugas Dinas Kesehatan Kabupaten Madiun, yaitu:

- a. Menyiapkan bahan penyusunan perencanaan dan program kerja pada UPT Pusat Kesehatan Masyarakat;
- b. Menyiapkan bahan koordinasi penyusunan program dan pelaksanaan tugas bidang pelayanan umum kesehatan;
- c. Melaksanakan mengelola pelayanan umum kesehatan;
- d. Melaksanakan mengelola data kesehatan masyarakat;
- e. Melaksanakan mengelola urusan administrasi penata upayaan, keuangan, administrasi kepegawaian dan inventarisasi aset;
- f. Melaksanakan pemantauan dan bertanggung jawab terhadap pemeliharaan, perbaikan gedung dan sarana prasarana;
- g. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas pada UPT Pusat Kesehatan Masyarakat.

Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun berdasarkan Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat (Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 128 Tahun 2004) yang selanjutnya diperbarui dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah salah satu jenis FKTP memiliki peranan penting dalam sistem kesehatan nasional, khususnya subsistem upaya kesehatan, serta peran dalam tercapainya tujuan pembangunan kesehatan nasional.

Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di sebagian wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya kecamatan sehat. Dalam melaksanakan tugas tersebut Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun menyelenggarakan fungsi antara lain:

- a. Penyelenggaraan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) tingkat pertama di wilayah kerjanya;
- b. Penyelenggaraan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) tingkat pertama di wilayah kerjanya.

Fungsi Puskesmas tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan. Dalam hal ini puskesmas berupaya menggerakkan lintas sektor dan dunia usaha di wilayah kerjanya agar menyelenggarakan pembangunan berwawasan kesehatan. Puskesmas ikut aktif memantau dan melaporkan dampak kesehatan dari penyelenggaraan setiap program pembangunan di wilayah kerjanya serta

mengutamakan pemeliharaan kesehatan dan pencegahan penyakit tanpa mengabaikan penyembuhan dan pemulihan.

- b. Sebagai pusat pemberdayaan masyarakat. Dalam hal ini Puskesmas berupaya agar perorangan terutama pemuka masyarakat, keluarga dan masyarakat memiliki kesadaran, kemauan dan kemampuan melayani diri sendiri dan masyarakat untuk hidup sehat, berperan aktif dalam memperjuangkan kepentingan kesehatan termasuk pembiayaan serta ikut menetapkan, menyelenggarakan dan memantau pelaksanaan program kesehatan.
- c. Sebagai pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama. Dalam hal ini Puskesmas menyelenggarakan pelayanan kesehatan tingkat pertama secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan dalam bentuk pelayanan kesehatan perseorangan dan pelayanan kesehatan masyarakat.

Selanjutnya, berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan nomor 741/Menkes/PER/VII/2008 tentang standar pelayanan minimal bidang kesehatan di kabupaten/kota, telah ditetapkan indikator kinerja dan target pembangunan kesehatan tahun 2010-2015 yang mencakup pelayanan kesehatan dasar, pelayanan kesehatan rujukan, penyelidikan epidemiologi dan penanggulangan kejadian luar biasa serta promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat.

Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun berdiri sejak tahun 1952 yang memiliki bangunan fisik, sarana prasarana dan ketenagaan yang sangat terbatas yaitu memberikan pelayanan balai pengobatan saja. Berikut silsilah kepemimpinan Puskesmas Balerejo dari pertama berdiri hingga saat ini:

- a. Tahun 1952, dipimpin oleh Bapak Samiran  
Bentuk : Balai Pengobatan, dengan 1 (satu) bidan, staf pembantu bidan, juru malaria, program imunisasi dan satu staf Kesehatan Lingkungan/ HS, juru kusta, dan 1 (satu) pembantu BP.
- b. Tanggal 1 Desember 1974, dipimpin oleh Bapak Hantoko  
Dari Balai Pengobatan berubah menjadi Puskesmas dengan staf sebanyak 10 (sepuluh) orang, dengan 7 (tujuh) program pokok kesehatan, antara lain: BP, KIA, KB, Gizi, Imunisasi, P2M dan Laboratorium.
- c. Tanggal 1 April 1978 s/d April 1981 dipimpin oleh Ibu dr. Susi Candra  
Pelayanan Puskesmas dengan 7 (tujuh) program pokok kesehatan dan UKS.
- d. April 1981 s/d April 1983 dipimpin oleh Ibu dr. Wijayanti.  
Pada saat ini ada penambahan program gizi.
- e. Tahun 1983 s/d 1990 dipimpin oleh Bapak dr. Rus Suheryanto.  
Pada saat ini program kesehatan masih sama dengan tahun sebelumnya.
- f. Tahun 1990 sampai 2010 dipimpin oleh Ibu dr. Sri Eminingsih.  
Sejak 1 Juli 1993 dibentuk Unit Rawat Inap dengan kapasitas tempat tidur 10 (sepuluh) tempat tidur hingga berkembang menjadi 30 (tiga puluh) tempat tidur.  
Pada tahun 1998 dibentuk Poned dengan 4 (empat) tempat tidur dan 2 (dua) tempat tidur tindakan.
- g. Bulan Oktober 2010 s/d sekarang dipimpin oleh Bapak A. Agus Widodo, SKM.MMKes. Pada masa ini sistem keuangan sudah berubah dengan menggunakan RKA dan hingga sekarang mengarah kepada BLUD. Pada saat ini pula Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun sudah mulai melakukan

diversifikasi layanan kesehatan berupa Pelayanan UGD, Rawat Inap Poned, Poliklinik Kandungan dengan dr. Spesialis Obsgyn, Pojok Gizi, Laboratorium, Poliklinik Gigi dan Apotek.

Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun sebagai Unit Pelaksana Teknis Daerah didasari atas Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 8 Tahun 2008 tentang Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas pada Dinas Kabupaten Madiun dan Peraturan Bupati Madiun Nomor 58 Tahun 2008 tentang Penetapan Standar Operasional Puskesmas dan Tugas Pokok dan Fungsi. Izin operasional Puskesmas masih dalam proses di Dinas Kesehatan Kabupaten Madiun.

#### 4.1.1.2 Visi, Misi dan Motto

Visi yang dicanangkan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun pada tahun 2016 sampai 2020 adalah “Terwujudnya Kecamatan Balerejo Lebih Sehat dan Mandiri 2020”. Kecamatan Balerejo lebih sehat merupakan harapan yang ingin dicapai pada tahun 2020 dimana seluruh masyarakat Kecamatan Balerejo sadar akan pentingnya kesehatan melalui perilaku hidup bersih dan sehat, mudah mendapatkan informasi kesehatan serta memiliki kemampuan menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata. Mandiri adalah bahwa setiap orang dan juga masyarakat bersama dengan Pemerintah Kabupaten Madiun berperan, berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan perorangan, keluarga, masyarakat beserta lingkungannya.

Misi Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

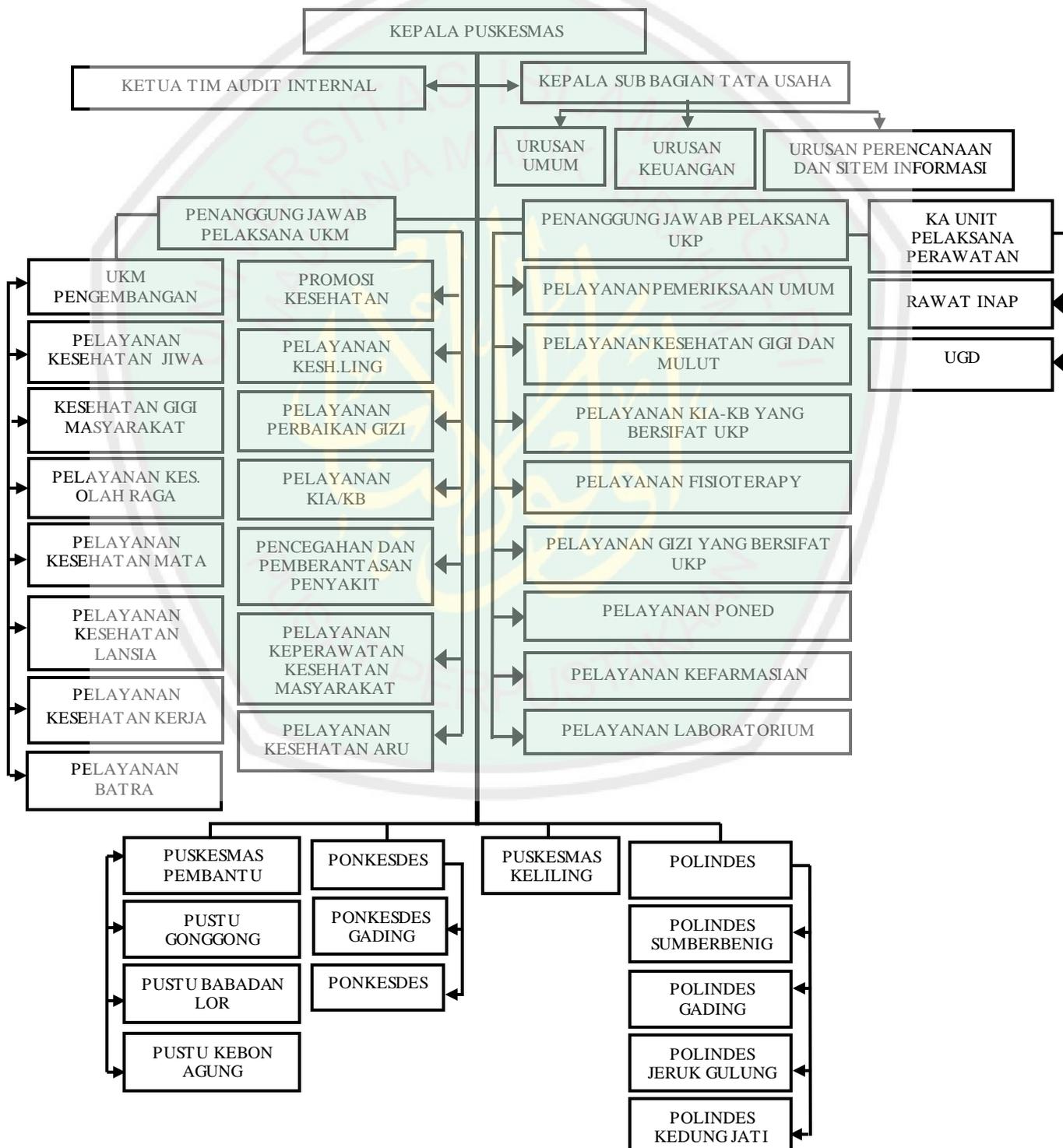
- a. Meningkatkan derajat kesehatan keluarga melalui peningkatan pelayanan kesehatan dan pemberdayaan masyarakat sadar gizi;
- b. Mendorong kemandirian masyarakat dalam memelihara kesehatan untuk berperilaku hidup bersih, sehat dan produktif;
- c. Meningkatkan pencegahan dan pengendalian penyebaran penyakit serta peningkatan kualitas penyehatan lingkungan;
- d. Meningkatkan akses pelayanan kesehatan yang bermutu, adil dan merata;
- e. Menyelenggarakan administrasi dan manajemen yang bersifat transparan dan akuntabel;
- f. Mengembangkan program inovasi dan produk layanan.

Puskemas Balerejo Kabupaten Madiun dalam memberi pelayanan kesehatan masyarakat mempunyai motto yaitu “senyumku, senyummu, senyumnya”. Senyumku merupakan wujud pelayanan yang ikhlas, cepat dan sepenuh hati diiringi dengan senyum dari pemangku kepentingan Puskesmas didalam memberikan pelayanan kepada individu dan masyarakat. Senyummu merupakan wujud terimakasih dan kepuasan individu dan masyarakat terhadap pelayanan yang telah diberikan oleh pemangku Puskesmas. Senyumnya merupakan wujud kebersamaan atas terjalinnya kerjasama yang cantik dari pemangku kepentingan Puskesmas dengan individu dan masyarakat serta Pemerintah Setempat di dalam mewujudkan kecamatan Balerejo yang sehat dan sejahtera pada khususnya dan Kabupaten Madiun pada umumnya.

4.1.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun berdasarkan keputusan Kepala Puskesmas adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun**



Sumber: Data Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun (2016)

#### 4.1.1.4 Ruang Lingkup Kegiatan

Puskesmas sebagai unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan mengemban tugas sebagai pelayanan umum kepada masyarakat yang tercermin dalam kegiatan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM), Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP), dan penyelenggaraan administrasi Puskesmas (Pelayanan administrasi umum dan perkantoran).

##### a. Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM)

Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) merupakan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yang bersifat prevetif, promotif, dan lebih bersifat sosial. Kegiatan UKM yang dilaksanakan oleh Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun antara lain:

##### 1. Penyelenggaraan Layanan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Esensial

- a. Pelayanan gizi, dilakukan dengan kegiatan pendidikan dan perbaikan gizi, serta penanggulangan gizi kurang dan gizi buruk. Kegiatan ini dilakukan dengan langkah-langkah yaitu: (1) penyuluhan gizi di Posyandu dan pos gizi; (2) pemantauan status gizi; (3) PMT penyuluhan untuk bayi, anak balita dan bumil di Posyandu; (4) PMT penyuluhan untuk bayi, anak balita dan bumil di pos gizi; (5) pemberian PMT di pos gizi; (6) penggerakan Kadarzi termasuk promosi ASI eksklusif dan makanan pendamping ASI si kelompok ibu balita/bayi; (7) Kunjungan rumah/pendampingan; (8) surveylance dan pelacakan gizi buruk; (9) survey Kadarzi; (10) advokasi masyarakat dan lintas terkait dalam praktik penanggulangan masalah kesehatan tertentu (KPASI).

- b. Pelayanan kesehatan ibu, anak dan keluarga berencana, dilakukan dengan kegiatan pelayanan ANC, pelayanan kesehatan ibu bersalin, pelayanan kesehatan ibu nifas, pelayanan KB, pelayanan kesehatan neonatus, pelayanan kesehatan bayi, dan pelayanan kesehatan balita. Kegiatan ini dilakukan dengan langkah-langkah yaitu: (1). Pelayanan imunisasi di Posyandu; (2) pendataan bumil; (3) pelayanan ANC termasuk promosi ASI eksklusif, Inisiasi Menyusui Dini (IMD); (4) pendampingan P4K; (5) pemantauan bumil resti; (6) kelas ibu; (7) penyediaan alat peraga; (8) promosi ASI eksklusif & Bufas DO; (9) kunjungan rumah PUS tidak ber KB atau DO; (10) promosi KB & kesehatan reproduksi; (11) pemantauan neonetus; (12) pemantauan kesehatan bayi; (13) kunjungan bayi termasuk bayi DO/resti; (14) deteksi dini pada bayi; (15) pemantauan kesehatan balita; (16) kunjungan rumah balita DO; (17) deteksi dini pada balita; (18) pelayanan SDISTK.
- c. Pelayanan promosi kesehatan, dilakukan dengan kegiatan penyuluhan, pemberdayaan, dan advokasi. Kegiatan tersebut dilakukan dengan langkah-langkah yaitu: (1) penyuluhan PHBS di PKK desa; (2) penyuluhan PHBS di Posyandu; (3) penggerakan kelompok masyarakat dalam pemanfaatan Posyandu; (4) pendataan/survey PHBS rumah tangga; (5) pembinaan dalam rangka pengembangan desa siaga aktif di desa; (6) penyuluhan materi kesehatan pada kader kesehatan di PKM Balerejo; (7) melakukan refreshing kemampuan kader kesehatan; (8) pembinaan Posyandu Purnama; (9) pembinaan Posyandu aktif.

- d. Pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit, dilakukan dengan kegiatan pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit HIV/AIDS serta pelayanan pencegahan dan pengendalian malaria, TB dan penyakit menular lain. Kegiatan tersebut dilakukan dengan langkah-langkah yaitu: (1) promosi (Aku Bangga Aku Tahu/ABAT, pengetahuan komprehensif HIV/AIDS, dll); (2) konseling dan pencegahan transmisi penularan penyakit serta pemantauan kepatuhan minum obat penderita HIV/AIDS; (3) penemuan kasus suspek TB; (4) kunjungan TB mangkir; (5) pertemuan pembentukan kader TB; (6) pertemuan paguyupan TB; (7) pelacakan pasien DBD; (8) pemantauan jentik berkala; (9) pertemuan kader jumentik.
  - e. Pelayanan kesehatan lingkungan, dilakukan dengan kegiatan peningkatan akses masyarakat terhadap sumber air minum dan sanitasi dasar yang layak. Langkah-langkah yang dilakukan yaitu: (1) pendampingan penyusunan STBM; (2) pemicuan stop BABS; (3) pemicuan CTPS; (4) pemantauan kualitas air minum DAM; (5) pemantauan kualitas air minum masyarakat; (6) kunjungan rumah klinik sanitasi.
2. Penyelenggaraan Layanan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Pengembangan
- a. Pelayanan kesehatan jiwa, dilakukan dengan langkah-langkah (1) pendataan kasus jiwa; (2) pertemuan tim pelaksana kesehatan jiwa masyarakat (lintas sektor); (3) Public Health Nurse (PHN).
  - b. Usaha kesehatan sekolah, dilakukan dengan langkah-langkah yaitu: (1) pelaksanaan skrining kesehatan SD; (2) pelaksanaan skrining kesehatan

SLTP; (3) pelaksanaan skrining kesehatan SLTA; (4) imunisasi anak sekolah/BIAS; (5) imunisasi campak; (6) pelayanan upaya kesehatan gigi sekolah SD-SLTA; (7) penyuluhan kesehatan jiwa & NAPZA pada sekolah dan ponpes; (8) penyuluhan NAPZA pada sekolah dan ponpes.

c. Pelayanan kesehatan lansia, dilakukan dengan langkah-langkah yaitu: (1) pelayanan Posyandu lansia; (2) penyuluhan kesehatan jiwa pada lansia; (3) pembinaan UKK.

b. Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP)

Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) merupakan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yang bersifat kuratif, rehabilitatif, dan *profit oriented* (ada pungutan/tarif jasa yang diberikan). Kegiatan UKP yang dilaksanakan oleh Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun antara lain:

1. Penyelenggaraan Rawat Jalan, Rawat Inap dan UGD, dilakukan dengan kegiatan (1) rawat jalan; (2) rawat darurat (IRD/UGD); (3) konsultasi khusus konseling/penyuluhan; (4) pelayanan obat; (5) uji kesehatan; (6) tindakan medik umum; (7) tindakan medik gigi; (8) tindakan medik KIA, KB, persalinan, PONE; (9) pelayanan khusus; (10) rawat inap per hari; (11) pelayanan rawat inap satu hari; (12) pelayanan ambulance; (13) pemeriksaan penunjang medis (laboratorium); (14) pelayanan pendidikan dan pelatihan.
2. Pengadaan Alat Kesehatan Layanan Rawat Jalan, Rawat Inap dan UGD, dilakukan dengan kegiatan pengadaan alkes layanan rawat jalan dan rawat inap. Langkah-langkah yang dilakukan diantaranya: (1) pengadaan alkes di poli BP; (2) pengadaan alkes di poli laboratorium; (3) pengadaan alkes di poli gigi; (4)

pengadaan alkes di poli KIA; (5) pengadaan alkes di poli imunisasi; (6) pengadaan alkes di rawat inap.

3. Pengadaan sarana penunjang, dilakukan dengan kegiatan penyediaan bahan dan alat kesehatan habis pakai. Langkah-langkah yang dilakukan yaitu: (1) pengadaan bahan habis pakai di poli BP; (2) pengadaan bahan habis pakai di poli laboratorium; (3) pengadaan bahan habis pakai di poli gigi; (4) pengadaan bahan habis pakai di poli KIA; (5) pengadaan bahan habis pakai di poli imunisasi; (6) pengadaan bahan habis pakai di rawat inap.

- c. Penyelenggaraan Administrasi Puskesmas (Pelayanan Administrasi Umum dan Perkantoran)

Selain menjalankan tugas pokok sebagai Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP), Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun juga melakukan kegiatan administrasi guna mendukung keberlangsungan kegiatan.

1. Penyelenggaraan administrasi layanan BPJS
2. Penyelenggaraan administrasi penggajian, dilakukan dengan kegiatan penyelenggaraan administrasi SDM dan penggajian. Langkah-langkahnya yaitu (1) pengadministrasian dan penggajian pegawai PNS Puskesmas; (2) pengadministrasian dan penggajian pegawai non PNS Puskesmas.
3. Penyelenggaraan administrasi umum, dilakukan dengan kegiatan penyelenggaraan kebutuhan rutin Puskesmas dengan melakukan penyediaan kebutuhan rutin.

4. Administrasi farmasi, dilakukan dengan penyelenggaraan administrasi farmasi. Kegiatan tersebut dapat dilakukan dengan langkah-langkah yaitu: (1) penyediaan kebutuhan bahan habis pakai; (2) penyediaan kebutuhan obat-obatan.

#### 4.1.1.5 Wilayah Kerja

Puskesmas Balerejo terletak di Jalan Raya Madiun Surabaya No. 82, Desa Balerejo, Kecamatan Balerejo Kabupaten Madiun. Lokasi Puskesmas Balerejo sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Pilang Kenceng, sebelah timur dengan Puskesmas Wonoasri, sebelah selatan dengan Kecamatan Madiun, serta sebelah barat dengan Kecamatan Madiun dan Kecamatan Sawahan. Wilayah kerja Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun merupakan daerah agraris yang mayoritas masyarakatnya bermatapencaharian sebagai petani. Luas wilayah kerja Puskesmas Balerejo kurang lebih 3.011,76 ha yang terbagi ke dalam 10 desa, diantaranya Desa Garon, Desa Balerejo, Desa Kebonagung, Desa Gading, Desa Jerukgulung, Desa Sumberbening, Desa Warurejo, dan Desa Glonggong.

**Tabel 4.1**  
**Wilayah Kerja Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun**

Desa	Luas Wilayah
Garon	377,02 ha
Balerejo	392,55 ha
Kebongung	378,42 ha
Gading	250,35 ha
Jerukgulung	264,43 ha
Sumberbening	287,73 ha
Babandanlor	292,77 ha
Warurejo	231,44 ha
Kedungjati	232,00 ha
Glonggong	305,05 ha

Sumber: Data Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun (2016)

#### 4.1.2 Analisis Deskriptif

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuisisioner. Penelitian dilakukan pada tanggal 21 Maret hingga 29 Maret 2016. Hasil penelitian ini dapat dideskripsikan melalui analisis deskriptif. Menurut Yuswianto (2009:100), analisis deskriptif bertujuan memberi gambaran bagaimana keadaan variabel yang diteliti. Analisis deskriptif penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

##### 4.1.2.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan dengan mengedarkan kuisisioner pada 67 orang sampel karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun dengan total pengembalian sebesar 100%. Jumlah tersebut diperoleh dari jumlah populasi. Kuisisioner yang disebar tersebut seluruhnya kembali dan dianggap layak uji karena diisi secara lengkap dan benar. Rincian penyebaran dan pengembalian kuisisioner dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Rincian Penyebaran dan Pengembalian Kuisisioner**

Kuisisioner yang disebar	67
Kuisisioner yang tidak dikembalikan	0
Kuisisioner yang dikembalikan	0
Kuisisioner yang digugurkan (tidak lengkap)	0
Kuisisioner yang digunakan	67
Tingkat pengembalian kuisisioner yang digunakan	100%

Sumber: Data primer diolah (2016)

Gambaran umum responden bertujuan untuk menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Gambaran umum responden penelitian ini dapat dilihat melalui demografi responden. Demografi responden dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status

kepegawaian, penghasilan per bulan, jabatan, dan masa kerja. Secara keseluruhan gambaran umum responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Komposisi Responden Keseluruhan**

No.	Deskripsi Responden	Keadaan	
		Jumlah	Prosentase (%)
1.	Usia (tahun)		
	a. 16-25	1	1,5
	b. 26-35	16	23,9
	c. 36-45	29	43,8
	d. 46-55	15	12,4
	e. $\geq$ 56	6	9
	<b>Total</b>	67	100
2.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	18	26,9
	b. Perempuan	49	73,1
	<b>Total</b>	67	100
3.	Pendidikan terakhir		
	a. SD/ sederajat	6	9
	b. SMP/ sederajat	1	1,5
	c. SMA/ sederajat	9	13,4
	d. Diploma	41	61,2
	e. S1	8	11,9
	f. S2	2	3
	<b>Total</b>	67	100
4.	Status Kepegawaian		
	a. Tetap	56	83,6
	b. Tidak tetap	5	7,5
	c. Kontrak	6	9
	<b>Total</b>	67	100
5.	Penghasilan per bulan		
	a. $\leq$ Rp. 1.000.000,00	10	14,9
	b. Rp. 1.000.001,00-Rp. 2.000.000,00	0	0
	c. Rp. 2.000.001,00-Rp. 3.000.000,00	43	64,2
	d. Rp. 3.000.001,00-Rp. 4.000.000,00	11	16,4
	e. $\geq$ Rp. 4.000.001,00	3	4,5
	<b>Total</b>	67	100
6.	Jabatan		
	a. Tenaga medis	58	86,6
	b. Tenaga non medis	9	13,4
	<b>Total</b>	67	100
7.	Masa Kerja		
	a. 1-5 tahun	14	20,9
	b. 6-10 tahun	32	47,8

Lanjutan Tabel 4.3

No.	Deskripsi Responden	Keadaan	
		Jumlah	Prosentase (%)
	c. 11-15 tahun	1	1,5
	d. 16-20 tahun	1	1,5
	e. $\geq$ 21 tahun	19	28,4
	<b>Total</b>	67	100

Sumber: Data primer diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas, distribusi responden pada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Terdapat suatu keyakinan yang meluas bahwa kinerja seseorang merosot dengan makin tuanya orang tersebut. Ketrampilan seseorang terutama kecepatan, kecekatan dan kekuatan mengalami penurunan dengan bertambahnya usia. Kebosanan yang berlarut dan kurangnya rangsangan intelektual menyumbang berkurangnya kinerja (Robbins, 1996:53). Melalui penyebaran kuisioner, diperoleh profil responden menurut usia yang digambarkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Komposisi Usia Responden**

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1.	16-25	1	1,5
2.	26-35	16	23,9
3.	36-45	29	43,3
4.	46-55	15	22,4
5.	$\geq$ 56	6	6
	<b>Total</b>	67	100

Sumber: Data primer diolah (2016)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia 16-25 tahun sebanyak 1 orang (1,5%), usia 26-35 tahun sebanyak 16 orang (23,9%), usia 36-45 tahun sebanyak 29 orang (43,3%), usia 46-55 tahun sebanyak 15 orang (22,4%), dan usia  $\geq$  56 tahun sebanyak 6 orang (6%). Dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun berusia 36-45 tahun. Menurut

Trihandini (2005:56), pada usia tersebut karyawan cenderung lebih mapan dalam berpikir dan bertindak serta lebih mampu melakukan adaptasi dengan permasalahan yang muncul di tempat kerja, sehingga pengambilan keputusan cenderung lebih efektif.

b. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi jenis kelamin responden dapat menunjukkan dominasi jenis kelamin tertentu dalam sebuah organisasi (Trihandini, 2005:57). Berdasarkan data primer melalui penyebaran kuisioner, diperoleh profil responden menurut jenis kelamin sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Komposisi Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	18	26,9
2.	Perempuan	49	73,1
<b>Total</b>		67	100

Sumber: Data primer diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa komposisi karyawan laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan yang cukup besar. Laki-laki sebanyak 18 orang (26,9%) dan perempuan sebanyak 49 orang (73,1%). Karyawan perempuan mendominasi jumlah karyawan di Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun.

c. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan merupakan suatu unsur penting untuk menentukan kemampuan kerja dan kinerja. Tingkat pendidikan dapat membantu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Melalui pendidikan dapat diketahui bagaimana orang yang berbeda-beda tingkat pendidikan dapat melakukan pekerjaan dengan baik (Robbins, 1996:43). Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui

penyebaran kuisisioner, diperoleh profil responden menurut tingkat pendidikan sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Komposisi Pendidikan Terakhir Responden**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1.	SD/Sederajat	6	9
2.	SMP/Sederajat	1	1,5
3.	SMA/Sederajat	9	13,4
4.	Diploma	41	61,2
5.	S1	8	11,9
6.	S2	2	3
<b>Total</b>		67	100

Sumber: Data primer diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun mayoritas adalah diploma. Karyawan yang berpendidikan terakhir SD/ sederajat sebanyak 6 orang (9%), pendidikan terakhir SMP/ sederajat sebanyak 1 orang (1,5%), pendidikan terakhir SMA/ sederajat sebanyak 9 orang (13,4%), pendidikan terakhir diploma sebanyak 41 orang (61,2%), pendidikan terakhir S1 sebanyak 8 orang (11,9%), dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang (3%). Dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun berpendidikan terakhir diploma. Karyawan yang memiliki pendidikan terakhir diploma mayoritas adalah tenaga medis. Melalui pendidikan diploma diharapkan karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih baik karena karyawan memiliki kemampuan teori dan juga memiliki pengalaman.

#### d. Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Melalui penyebaran kuisisioner, diperoleh profil responden menurut status kepegawaian yang digambarkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Komposisi Status Kepegawaian Responden**

No.	Status Kepegawaian	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1.	Tetap	56	83,6
2.	Tidak tetap	5	7,5
3.	Kontrak	6	9
<b>Total</b>		67	100

Sumber: Data primer diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki status kepegawaian tetap sebanyak 56 orang (83,6%), status kepegawaian tidak tetap sebanyak 5 orang (7,5%), dan status kepegawaian kontrak sebanyak 6 orang (9%). Mayoritas karyawan di Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun merupakan karyawan tetap dengan status Pegawai Negeri.

e. Distribusi Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan

Berdasarkan data primer melalui penyebaran kuisioner, diperoleh profil responden menurut penghasilan per bulan sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Komposisi Penghasilan Per Bulan Responden**

No.	Penghasilan Per Bulan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1.	≤ Rp. 1000.000,00	10	14,9
2.	Rp. 1.000.001,00-Rp. 2.000.000,00	0	0
3.	Rp. 2.000.001,00-Rp. 3.000.000,00	43	64,2
4.	Rp. 3.000.001,00-Rp. 4.000.000,00	11	16,4
5.	≥ Rp. 4000.001,00	3	4,5
<b>Total</b>		67	100

Sumber: Data primer diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 10 orang (14,9%), karyawan berpenghasilan per bulan sebesar ≤ Rp. 1.000.000,00, sebanyak 43 orang (64,2%) karyawan berpenghasilan per bulan sebesar Rp. 2.000.001,00-Rp. 3.000.000,00, sebanyak 11 orang (16,4%) karyawan berpenghasilan per bulan sebesar Rp. 3.000.001,00-Rp. 4.000.000,00 dan sebanyak 3 orang (4,5%) karyawan

berpenghasilan per bulan sebesar  $\geq$  Rp. 4.000.001,00. Mayoritas karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun berpenghasilan sebesar Rp.2.000.001,00-Rp. 3.000.000,00.

f. Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan data primer melalui penyebaran kuisioner, diperoleh profil responden menurut jabatan digambarkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Komposisi Jabatan Responden**

No.	Jabatan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1.	Tenaga medis	58	86,6
2.	Tenaga non medis	9	13,4
<b>Total</b>		67	100

Sumber: Data primer diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 58 orang (86,6%) karyawan sebagai tenaga medis, dan sebanyak 9 orang (13,4%) karyawan sebagai tenaga non medis. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun sebagai tenaga medis, hal ini sesuai dengan kegiatan yang dijalankan dari Puskesmas sebagai pelayanan kesehatan, sehingga lebih banyak membutuhkan tenaga medis. Tenaga medis tersebut meliputi dokter umum, kesehatan masyarakat, kesehatan lingkungan, promosi kesehatan, gizi, rekam medik, perawat, bidan, dokter gigi, perawat gigi, apoteker, analis kesehatan, dan tenaga kesehatan lainnya. Untuk menunjang kegiatan pelayanan, dibutuhkan pula tenaga non medis yang meliputi administrasi dan petugas kebersihan.

g. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja menunjukkan lamanya seseorang bekerja dan pengalaman berupa pengetahuan, kemampuan serta ketrampilan yang diperoleh selama masa kerja

tersebut (Robbins, 1996:73). Masa kerja mampu mempengaruhi kemampuan, pengetahuan, tanggung jawab dalam bertindak, berpikir, dan pengambilan keputusan. Semakin lama orang bekerja maka akan semakin berpengalaman dalam bekerja (Trihandini, 2005:58). Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner, diperoleh profil responden menurut masa kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Komposisi Masa Kerja Responden**

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1.	1-5	14	20,9
2.	6-10	32	47,8
3.	11-15	1	1,5
4.	16-20	1	1,5
5.	≥ 21	13	28,4
<b>Total</b>		67	100

Sumber: Data primer diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 14 orang (20,9%) karyawan memiliki masa kerja selama 1-5 tahun, sebanyak 32 orang (47,8%) memiliki masa kerja 6-10 tahun, sebanyak 1 orang (1,5%) memiliki masa kerja 11-15 tahun, sebanyak 1 orang (1,5%) memiliki masa kerja 16-20 tahun, dan sebanyak 13 orang (28,4%) memiliki masa kerja  $\geq 21$  tahun. Masa kerja yang lama membuat karyawan semakin saling memahami sesama rekan kerja sehingga dapat menguatkan hubungan emosional untuk memudahkan kerjasama tim dan kekompakan.

#### 4.1.2.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Variabel-variabel penelitian dapat dideskripsikan melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan maupun dalam angka persentase terhadap item-item variabel penelitian. Melalui pemberian skor tersebut

akan diperoleh angka-angka yang dapat membantu dalam memberikan gambaran apakah penilaian karyawan baik atau tidak terhadap variabel-variabel yang diteliti. Skor rata-rata yang digunakan untuk mengetahui penilaian karyawan baik atau tidak terhadap variabel-variabel yang diteliti diklasifikasikan sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Klasifikasi Penilaian Skor Jawaban Responden**

Skor	Klasifikasi
1,00-1,80	Sangat tidak baik
1,81-2,61	Tidak baik
2,62-3,42	Cukup baik
3,43-4,23	Baik
4,24-5,00	Sangat baik

Sumber: Wijaya (2014:11)

Distribusi frekuensi jawaban responden pada penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

a. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini diukur dengan 14 butir pertanyaan dengan rincian yaitu: 3 butir pertanyaan tentang kuantitas, 3 butir pertanyaan tentang kuantitas, 3 butir pertanyaan tentang jangka waktu, 2 butir pertanyaan tentang kehadiran di tempat kerja, dan 3 butir pertanyaan tentang sikap kooperatif. Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden atas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Frekuensi Jawaban					Jml	Prosentase Jawaban (%)					Jml (%)	Mean	Keterangan
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS			
Y1.1	26	37	4	0	0	67	38,8	55,2	6	0	0	100	4,33	Sangat baik
Y1.2	14	43	10	0	0	67	20,9	64,2	14,9	0	0	100	4,06	Baik
Y1.3	6	40	20	1	0	67	9	59,7	29,9	1,5	0	100	3,76	Baik
Y1.4	2	45	16	4	0	67	3	67,2	23,9	6	0	100	3,67	Baik
Y1.5	5	37	17	7	1	67	7,5	55,2	25,4	10,4	1,5	100	3,57	Baik
Y1.6	5	48	10	4	0	67	7,5	71,6	14,9	6	0	100	3,81	Baik

Lanjutan Tabel 4.12

Item	Frekuensi Jawaban					Jml	Prosentasi Jawaban (%)					Jml (%)	Mean	Keterangan
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS			
Y1.7	5	31	27	4	0	67	7,5	46,3	40,3	6	0	100	3,55	Baik
Y1.8	7	40	17	3	0	67	10,4	59,7	25,4	4,5	0	100	3,76	Baik
Y1.9	4	43	19	1	0	67	6	64,2	28,4	1,5	0	100	3,75	Baik
Y1.10	4	42	13	6	2	67	6	62,7	19,4	9	3	100	3,60	Baik
Y1.11	10	40	12	4	1	67	14,9	59,7	17,9	6	1,5	100	3,81	Baik
Y1.12	13	50	3	1	0	67	19,4	74,6	4,5	1,5	0	100	4,12	Baik
Y1.13	11	52	3	1	0	67	16,4	77,6	4,5	1,5	0	100	4,09	Baik
Y1.14	6	37	17	7	0	67	9	55,2	25,4	10,4	0	100	3,63	Baik
<b>Rata-rata Jumlah</b>												3,82		
<b>Keterangan</b>													Baik	

Sumber: Data primer diolah (2016)

Tabel di atas menunjukkan nilai rata-rata total sebesar 3,82, artinya kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun adalah baik. Responden memberikan jawaban pada kuisiner dengan rincian sebagai berikut:

1. Kemampuan dan pemahaman dalam pekerjaan (Y1.1) adalah sangat baik dengan nilai mean sebesar 4,33. Sebanyak 26 responden (38,8%) menjawab sangat setuju, sebanyak 37 responden (55,2%) menjawab setuju, sebanyak 4 responden (6%) responden menjawab netral.
2. Melakukan pekerjaan dengan teliti (Y1.2) adalah baik dengan nilai mean sebesar 4,06. Sebanyak 14 responden (20,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 43 responden (64,2%) menjawab setuju, dan sebanyak 10 responden (14,9%) menjawab netral.
3. Kedisiplinan dalam bekerja (Y1.3) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,76. Sebanyak 6 responden (9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 40 responden (59,7%) menjawab setuju, sebanyak 20 responden (29,9%) menjawab netral, dan sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju.

4. Kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan (Y1.4) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,67. Sebanyak 2 responden (3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 45 responden (67,2%) menjawab setuju, sebanyak 16 responden (23,9%) menjawab netral, dan sebanyak 4 responden (6%) menjawab tidak setuju.
5. Menetapkan target dalam bekerja (Y1.5) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,57. Sebanyak 5 responden (7,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 37 responden (55,2%) menjawab setuju, sebanyak 17 responden (25,4%) menjawab netral, sebanyak 7 responden (10,4) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab sangat tidak setuju.
6. Memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan (Y1.6) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,81. Sebanyak 5 responden (7,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 48 responden (71,6%) menjawab setuju, sebanyak 10 responden (14,9%) menjawab netral, dan sebanyak 4 responden (6%) menjawab tidak setuju.
7. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan (Y1.7) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,55. Sebanyak 5 responden (7,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 31 responden (46,3%) menjawab setuju, sebanyak 27 responden (40,3%) menjawab netral, dan sebanyak 4 responden (6%) menjawab tidak setuju.
8. Tidak menunda pekerjaan (Y1.8) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,76. Sebanyak 7 responden (10,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 40 responden (59,7%) menjawab setuju, sebanyak 17 responden (25,4%) menjawab netral, dan sebanyak 3 responden (4,5%) menjawab tidak setuju.

9. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat (Y1.9) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,75. Sebanyak 4 responden (6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 43 responden (28,4%) menjawab setuju, sebanyak 19 responden (28,4%) menjawab netral, dan sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju.
10. Masuk jam kerja tepat waktu (Y1.10) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,60. Sebanyak 4 responden (6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 42 responden (62,7%) menjawab setuju, sebanyak 13 responden (19,4%) menjawab netral, sebanyak 6 responden (9%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 2 responden (3%) menjawab sangat tidak setuju.
11. Tidak pernah ijin meninggalkan tempat kerja (Y1.11) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,81. Sebanyak 10 responden (14,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 40 responden (59,7%) menjawab setuju, sebanyak 12 responden (17,9%) menjawab netral, sebanyak 4 responden (6%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab sangat tidak setuju.
12. Mampu bekerjasama dengan rekan kerja lainnya (Y1.12) adalah baik dengan nilai mean sebesar 4,12. Sebanyak 13 responden (19,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 50 responden (74,4%) menjawab setuju, sebanyak 3 responden (4,5%) menjawab netral, dan sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju.
13. Terbuka pada pendapat orang lain (Y1.13) adalah baik dengan nilai mean sebesar 4,09. Sebanyak 11 responden (16,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 52 responden (77,6%) menjawab setuju, sebanyak 3 responden

(4,5%) menjawab netral, dan sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju.

14. Dapat diandalkan oleh kelompok (Y1.14) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,63. Sebanyak 6 responden (9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 37 responden (55,2%) menjawab setuju, sebanyak 17 responden (25,4%) menjawab netral, dan sebanyak 7 responden (10,4%) menjawab tidak setuju.

b. Distribusi Frekuensi Variabel *Intellectual Quotient* (IQ)

Variabel *intellectual quotient* (IQ) (X1) pada penelitian ini diukur dengan 12 butir pertanyaan dengan rincian yaitu: 4 butir pertanyaan tentang kemampuan memecahkan masalah, 4 butir pertanyaan tentang intelegensi verbal, dan 4 butir pertanyaan tentang intelegensi praktis. Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden atas variabel *intellectual quotient* (IQ) (X1) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.13**  
**Distribusi Frekuensi Variabel *Intellectual Quotient* (IQ) (X1)**

Item	Frekuensi Jawaban					Jml	Prosentase Jawaban (%)					Jml (%)	Mean	Keterangan
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS			
X1.1	1	41	23	2	0	67	1,5	61,2	34,3	3	0	100	3,61	Baik
X1.2	4	46	15	2	0	67	6	68,7	22,4	3	0	100	3,78	Baik
X1.3	2	46	18	1	0	67	3	68,7	26,9	1,5	0	100	3,73	Baik
X1.4	2	54	11	0	0	67	3	80,6	16,4	0	0	100	3,87	Baik
X1.5	6	41	15	5	0	67	9	61,2	22,4	7,5	0	100	3,72	Baik
X1.6	10	34	22	1	0	67	14,9	50,7	32,8	1,5	0	100	3,79	Baik
X1.7	7	43	15	2	0	67	10,4	64,2	22,4	3	0	100	3,82	Baik
X1.8	1	28	33	5	0	67	1,5	41,8	49,3	7,5	0	100	3,37	Baik
X1.9	3	29	28	7	0	67	4,5	43,3	41,8	10,4	0	100	3,42	Baik
X1.10	1	52	14	0	0	67	1,5	77,6	20,9	0	0	100	3,81	Baik
X1.11	5	46	15	1	0	67	7,5	68,7	22,4	1,5	0	100	3,82	Baik
X1.12	3	47	16	1	0	67	4,4	70,1	23,9	1,5	0	100	3,78	Baik
<b>Rata-rata Jumlah</b>												3,71		
<b>Keterangan</b>													Baik	

Sumber: Data primer diolah (2016)

Tabel di atas menunjukkan nilai rata-rata total sebesar 3,71, artinya *intellectual quotient* (IQ) karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun adalah baik.

Responden memberikan jawaban pada kuisioner dengan rincian sebagai berikut:

1. Mampu menunjukkan kemampuan (X1.1) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,61. Sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 41 responden (61,2%) menjawab setuju, sebanyak 23 responden (34,3%) menjawab netral, dan sebanyak 2 responden (3%) menjawab tidak setuju.
2. Mengambil keputusan dengan tepat (X1.2) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,78. Sebanyak 4 responden (6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 46 responden (68,7%) menjawab setuju, sebanyak 15 responden (22,4%) menjawab netral, dan sebanyak 2 responden (3%) menjawab tidak setuju.
3. Optimal dalam menyelesaikan masalah (X1.3) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,73. Sebanyak 2 responden (3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 46 responden (68,7%) menjawab setuju, sebanyak 18 responden (26,9%) menjawab netral, dan sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju.
4. Berpikir jernih (X1.4) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,87. Sebanyak 2 responden (3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 54 responden (80,6%) menjawab setuju, dan sebanyak 11 responden (16,4%) menjawab netral.
5. Membaca dengan penuh pemahaman (X1.5) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,72. Sebanyak 6 responden (9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 41 responden (61,2%) menjawab setuju, sebanyak 15 responden (22,4%) menjawab netral, dan sebanyak 5 responden (7,5%) menjawab tidak setuju.

6. Ingin tahu secara intelektual (X1.6) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,79. Sebanyak 10 responden (14,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 34 responden (50,7%) menjawab setuju, sebanyak 22 responden (32,8%) menjawab netral, dan sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju.
7. Memiliki keingintahuan (X1.7) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,82. Sebanyak 7 responden (10,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 43 responden (64,2%) menjawab setuju, sebanyak 15 responden (22,4%) menjawab netral, dan sebanyak 2 responden (3%) menjawab tidak setuju.
8. Kosakata baik (X1.8) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,37. Sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 28 responden (41,8%) menjawab setuju, sebanyak 33 responden (49,3%) menjawab netral, dan sebanyak 5 responden (7,5%) menjawab tidak setuju.
9. Tahu situasi (X1.9) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,42. Sebanyak 3 responden (4,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 29 responden (43,3%) menjawab setuju, sebanyak 28 responden (41,8%) menjawab netral, dan sebanyak 7 responden (10,4%) menjawab tidak setuju.
10. Mengetahui cara mencapai tujuan (X1.10) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,81. Sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 52 responden (77,6%) menjawab setuju, dan sebanyak 14 responden (20,9%) menjawab netral.
11. Sadar terhadap dunia sekeliling (X1.11) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,82. Sebanyak 5 responden (7,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 46

responden (68,7%) menjawab setuju, sebanyak 15 responden (22,4%) menjawab netral, dan sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju.

12. Menunjukkan minat terhadap dunia luar (X1.12) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,78. Sebanyak 3 responden (4,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 47 responden (70,1%) menjawab setuju, sebanyak 16 responden (23,9%) menjawab netral, dan sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju.

c. Distribusi Frekuensi Variabel *Emotional Quotient* (EQ)

Variabel *emotional quotient* (EQ) (X2) pada penelitian ini diukur dengan 19 butir pertanyaan dengan rincian yaitu: 3 butir pertanyaan tentang kecerdasan diri, 4 butir pertanyaan tentang pengaturan diri, 3 butir pertanyaan tentang motivasi, 3 butir pertanyaan tentang empati, dan 6 butir pertanyaan tentang ketrampilan sosial. Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden atas variabel *emotional quotient* (EQ) (X2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.14**  
**Distribusi Frekuensi Variabel *Emotional Quotient* (EQ) (X2)**

Item	Frekuensi Jawaban					Jml	Prosentase Jawaban (%)					Jml (%)	Mean	Keterangan
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS			
X2.1	6	53	6	2	0	67	9	79,1	9	3	0	100	3,94	Baik
X2.2	8	47	8	4	0	67	11,9	70,1	11,9	6	0	100	3,88	Baik
X2.3	5	41	15	5	0	67	9	61,2	22,4	7,5	0	100	3,72	Baik
X2.4	3	35	18	9	2	67	4,5	52,2	26,9	13,4	3	100	3,42	Cukup baik
X2.5	9	32	23	3	0	67	13,4	47,8	34,3	4,5	0	100	3,70	Baik
X2.6	4	25	27	11	0	67	6	37,3	40,3	16,4	0	100	3,33	Cukup baik
X2.7	18	39	9	1	0	67	26,9	58,2	13,4	1,5	0	100	4,10	Baik
X2.8	5	50	10	2	0	67	7,5	74,6	14,9	3	0	100	3,87	Baik
X2.9	5	2	19	15	5	67	7,5	34,3	28,4	22,4	7,5	100	3,12	Cukup baik
X2.10	5	33	22	7	0	67	7,5	49,3	32,8	10,4	0	100	3,54	Baik
X2.11	4	47	12	4	0	67	6	70,1	17,9	6	0	100	3,76	Baik
X2.12	6	44	16	1	0	67	9	65,7	23,9	1,5	0	100	3,82	Baik
X2.13	2	42	21	2	0	67	3	62,7	31,3	3	0	100	3,66	Baik
X2.14	1	38	25	3	0	67	1,5	56,7	7,3	4,5	0	100	3,55	Baik
X2.15	2	32	27	6	0	67	3	47,8	40,3	9	0	100	3,45	Baik

Lanjutan Tabel 4.14

Item	Frekuensi Jawaban					Jml	Prosentase Jawaban (%)					Jml (%)	Mean	Keterangan
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS			
X2.16	4	51	12	0	0	67	6	76,1	17,9	0	0	100	3,88	Baik
X2.17	1	30	29	7	0	67	1,5	44,8	43,3	10,4	0	100	3,37	Cukup baik
X2.18	7	42	15	2	1	67	10,4	62,7	22,4	3	1,5	100	3,78	Baik
X2.19	1	44	16	5	1	67	1,5	65,7	23,9	7,5	1,5	100	3,58	Baik
<b>Rata-rata Jumlah</b>												3,65		
<b>Keterangan</b>													Baik	

Sumber: Data primer diolah (2016)

Tabel di atas menunjukkan nilai rata-rata total sebesar 3,65, artinya *emotional quotient* (EQ) karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun adalah baik.

Responden memberikan jawaban pada kuisioner dengan rincian sebagai berikut:

1. Kesadaran sosial (X2.1) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,94. Sebanyak 6 responden (9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 53 responden (79,1%) menjawab setuju, sebanyak 6 responden (9%) menjawab netral, dan sebanyak 2 responden (3%) menjawab tidak setuju.
2. Penilaian diri yang kuat (X2.2) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,88. Sebanyak 8 responden (11,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 47 responden (70,1%) menjawab setuju, sebanyak 8 responden (11,9%) menjawab netral, dan sebanyak 4 responden (6%) menjawab tidak setuju.
3. Kepercayaan diri (X2.3) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,72. Sebanyak 5 responden (9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 41 responden (61,2%) menjawab setuju, sebanyak 15 responden (22,4%) menjawab netral, dan sebanyak 5 responden (7,5%) menjawab tidak setuju.
4. Kontrol diri (X2.4) adalah cukup baik dengan nilai mean sebesar 3,42. Sebanyak 3 responden (4,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 35 responden (52,2%) menjawab setuju, sebanyak 18 responden (26,9%) menjawab netral,

sebanyak 9 responden (13,4%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 2 responden (3%) menjawab sangat tidak setuju.

5. Dapat dipercaya (X2.5) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,70. Sebanyak 9 responden (13,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 32 responden (47,8%) menjawab setuju, sebanyak 23 responden (34,3%) menjawab netral, dan sebanyak 3 responden (4,5%) menjawab tidak setuju.
6. Adaptabilitas (X2.6) adalah cukup baik dengan nilai mean sebesar 3,33. Sebanyak 4 responden (6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 25 responden (37,3%) menjawab setuju, sebanyak 27 responden (40,3%) menjawab netral, dan sebanyak 11 responden (16,4%) menjawab tidak setuju.
7. Inovasi (X2.7) adalah baik dengan nilai mean sebesar 4,10. Sebanyak 18 responden (26,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 39 responden (58,2%) menjawab setuju, sebanyak 9 responden (13,4%) menjawab netral, dan sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju.
8. Dorongan berprestasi (X2.8) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,87. Sebanyak 5 responden (7,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 50 responden (74,6%) menjawab setuju, sebanyak 10 responden (14,9%) menjawab netral, dan sebanyak 2 responden (3%) menjawab tidak setuju.
9. Komitmen (X2.9) adalah cukup baik dengan nilai mean sebesar 3,12. Sebanyak 5 responden (7,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 2 responden (3,4%) menjawab setuju, sebanyak 19 responden (28,4%) menjawab netral, sebanyak 15 responden (22,4%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 5 responden (7,5%) menjawab sangat tidak setuju.

10. Inisiatif (X2.10) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,54. Sebanyak 5 responden (7,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33 responden (49,3%) menjawab setuju, sebanyak 22 responden (32,8%) menjawab netral, dan sebanyak 7 responden (10,4%) menjawab tidak setuju.
11. Memahami orang lain (X2.11) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,76. Sebanyak 4 responden (6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 47 responden (70,1%) menjawab setuju, sebanyak 12 responden (17,9%) menjawab netral, dan sebanyak 4 responden (6%) menjawab tidak setuju.
12. Orientasi pelayanan (X2.12) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,82. Sebanyak 6 responden (9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 44 responden (65,7%) menjawab setuju, sebanyak 16 responden (23,9%) menjawab netral, dan sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju.
13. Mengembangkan orang lain (X2.13) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,66. Sebanyak 2 responden (3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 42 responden (62,7%) menjawab setuju, sebanyak 21 responden (31,3%) menjawab netral, dan sebanyak 2 responden (3%) menjawab tidak setuju.
14. Manajemen konflik (X2.14) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,55. Sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 38 responden (56,7%) menjawab setuju, sebanyak 25 responden (37,3%) menjawab netral, dan sebanyak 3 responden (4,5%) menjawab tidak setuju.
15. Kepemimpinan (X2.15) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,45. Sebanyak 2 responden (3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 32 responden (47,8%)

menjawab setuju, sebanyak 27 responden (40,3%) menjawab netral, dan sebanyak 6 responden (9%) menjawab tidak setuju.

16. Membangun ikatan (X2.16) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,88.

Sebanyak 4 responden (6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 51 responden (76,1%) menjawab setuju, dan sebanyak 12 responden (17,9%) menjawab netral.

17. Kemampuan tim (X2.17) adalah cukup baik dengan nilai mean sebesar 3,37.

Sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 30 responden (44,8%) menjawab setuju, sebanyak 29 responden (43,3%) menjawab netral, dan sebanyak 7 responden (10,4%) menjawab tidak setuju.

18. Kolaborasi dan kooperasi (X2.18) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,78.

Sebanyak 7 responden (10,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 42 responden (62,7%) menjawab setuju, sebanyak 15 responden (22,4%) menjawab netral, sebanyak 2 responden (3%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab sangat tidak setuju.

19. Komunikasi (X2.19) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,58. Sebanyak 1

responden (1,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 44 responden (65,7%) menjawab setuju, sebanyak 16 responden (23,9%) menjawab netral, sebanyak 5 responden (7,5%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab sangat tidak setuju.

d. Distribusi Frekuensi Variabel *Spiritual Quotient* (SQ)

Variabel *spiritual quotient* (SQ) (X3) pada penelitian ini diukur dengan 19 butir pertanyaan dengan rincian yaitu: 2 butir pertanyaan tentang bersikap fleksibel, 2

butir pertanyaan tentang kesadaran diri, 3 butir pertanyaan tentang menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, 2 butir pertanyaan tentang menghadapi dan melampaui perasaan sakit, 2 butir pertanyaan tentang keengganan untuk menyebabkan kerugian, 2 butir pertanyaan tentang kualitas hidup, 2 butir pertanyaan tentang berpendangan holistik, 2 butir pertanyaan tentang kecenderungan bertanya, dan 2 butir pertanyaan tentang bidang mandiri. Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden atas variabel *spiritual quotient* (SQ) (X3) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.15**  
**Distribusi Frekuensi Variabel *Spiritual Quotient* (SQ) (X3)**

Item	Frekuensi Jawaban					Jml	Prosentase Jawaban (%)					Jml (%)	Mean	Keterangan
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS			
X3.1	5	47	11	3	1	67	7,5	70,1	16,4	4,5	1,5	100	3,78	Baik
X3.2	1	36	22	8	0	67	1,5	53,7	32,8	11,9	0	100	3,45	Baik
X3.3	3	60	4	0	0	67	4,5	89,6	6	0	0	100	3,99	Baik
X3.4	11	49	6	1	0	67	16,4	73,1	9	1,5	0	100	4,04	Baik
X3.5	21	40	5	1	0	67	31,3	59,7	7,5	1,5	0	100	4,21	Baik
X3.6	10	43	12	2	0	67	14,9	64,2	17,9	3	0	100	3,91	Baik
X3.7	18	43	5	1	0	67	26,9	64,2	7,5	1,5	0	100	4,16	Baik
X3.8	6	43	17	1	0	67	9	64,2	25,4	1,5	0	100	3,81	Baik
X3.9	6	29	18	13	1	67	9	43,3	26,9	19,4	1,5	100	3,39	Cukup baik
X3.10	6	47	13	1	0	67	9	70,1	19,4	1,5	0	100	3,87	Baik
X3.11	11	54	2	0	0	67	16,4	80,6	3	0	0	100	4,13	Baik
X3.12	2	26	19	15	5	67	3	38,8	28,4	22,4	7,5	100	3,07	Cukup baik
X3.13	15	50	2	0	0	67	22,4	74,6	3	0	0	100	4,19	Baik
X3.14	11	51	5	0	0	67	22,4	74,6	3	0	0	100	4,09	Baik
X3.15	5	55	5	2	0	67	7,5	82,1	7,5	3	0	100	3,94	Baik
X3.16	2	43	16	6	0	67	3	64,2	23,9	9	0	100	3,61	Baik
X3.17	5	36	17	9	0	67	7,5	53,7	25,4	13,4	0	100	3,55	Baik
X3.18	5	21	25	11	5	67	7,5	31,3	37,3	16,4	7,5	100	3,15	Cukup baik
X3.19	4	22	35	5	1	67	6	32,8	52,2	7,5	1,5	100	3,34	Cukup baik
<b>Rata-rata Jumlah</b>													3,77	
<b>Keterangan</b>														Baik

Sumber: Data primer diolah (2016)

Tabel di atas menunjukkan nilai rata-rata total sebesar 3,77, artinya *spiritual quotient* (SQ) karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun adalah baik.

Responden memberikan jawaban pada kuisioner dengan rincian sebagai berikut:

1. Mudah menempatkan diri (X3.1) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,78. Sebanyak 5 responden (7,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 47 responden (70,1%) menjawab setuju, sebanyak 11 responden (16,4%) menjawab netral, sebanyak 3 responden (4,5%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Menerima pendapat orang lain (X3.2) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,45. Sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 36 responden (53,7%) menjawab setuju, sebanyak 22 responden (32,8%) menjawab netral, dan sebanyak 8 responden (11,9%) menjawab tidak setuju.
3. Kemampuan autorism (X3.3) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,99. Sebanyak 3 responden (4,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 60 responden (89,6%) menjawab setuju, dan sebanyak 4 responden (6%) menjawab netral.
4. Mengetahui tujuan dan visi hidup (X3.4) adalah baik dengan nilai mean sebesar 4,04. Sebanyak 11 responden (16,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 49 responden (73,1%) menjawab setuju, sebanyak 6 responden (9%) menjawab netral, dan sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju.
5. Tidak ada penyesalan (X3.5) adalah baik dengan nilai mean sebesar 4,21. Sebanyak 21 responden (31,3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 40 responden (59,7%) menjawab setuju, sebanyak 5 responden (7,5%) menjawab netral, dan sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju.

6. Tetap tersenyum (X3.6) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,91. Sebanyak 10 responden (14,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 43 responden (64,2%) menjawab setuju, sebanyak 12 responden (17,9%) menjawab netral, dan sebanyak 2 responden (3%) menjawab tidak setuju.
7. Bersikap tenang dan berdoa (X3.7) adalah baik dengan nilai mean sebesar 4,16. Sebanyak 18 responden (26,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 43 responden (64,2%) menjawab setuju, sebanyak 5 responden (7,5%) menjawab netral, dan sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju.
8. Ikhlas (X3.8) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,81. Sebanyak 6 responden (9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 43 responden (64,2%) menjawab setuju, sebanyak 17 responden (25,4%) menjawab netral, dan sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju.
9. Pemaaf (X3.9) adalah cukup baik dengan nilai mean sebesar 3,39. Sebanyak 6 responden (9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 29 responden (43,3%) menjawab setuju, sebanyak 18 responden (26,9%) menjawab netral, sebanyak 13 responden (19,4%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab sangat tidak setuju.
10. Tidak menunda pekerjaan (X3.10) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,87. Sebanyak 6 responden (9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 47 responden (70,1%) menjawab setuju, sebanyak 13 responden (19,4%) menjawab netral, dan sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju.
11. Berpikir sebelum bertindak (X3.11) adalah baik dengan nilai mean sebesar 4,13. Sebanyak 11 responden (16,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 54

responden (80,6%) menjawab setuju, dan sebanyak 2 responden (3%) menjawab netral.

12. Prinsip dan pegangan hidup (X3.12) adalah cukup baik dengan nilai mean sebesar 3,07. Sebanyak 2 responden (3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 26 responden (38,8%) menjawab setuju, sebanyak 19 responden (24,4%) menjawab netral, sebanyak 15 responden (22,4%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 5 responden (7,5%) menjawab sangat tidak setuju.

13. Kuat berpijak pada kebenaran (X3.13) adalah baik dengan nilai mean sebesar 4,19. Sebanyak 15 responden (22,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 50 responden (74,6%) menjawab setuju, dan sebanyak 2 responden (3%) menjawab netral.

14. Kemampuan berpikir logis (X3.14) adalah baik dengan nilai mean sebesar 4,09. Sebanyak 11 responden (22,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 51 responden (74,2%) menjawab setuju, dan sebanyak 5 responden (3%) menjawab netral.

15. Berlaku sesuai norma sosial (X3.15) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,94. Sebanyak 5 responden (7,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 55 responden (82,1%) menjawab setuju, sebanyak 5 responden (7,5%) menjawab netral, dan sebanyak 2 responden (3%) menjawab tidak setuju.

16. Kemampuan berimajinasi (X3.16) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,61. Sebanyak 2 responden (3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 43 responden (64,2%) menjawab setuju, sebanyak 16 responden (23,9%) menjawab netral, dan sebanyak 6 responden (9%) menjawab tidak setuju.

17. Keingintahuan yang tinggi (X3.17) adalah baik dengan nilai mean sebesar 3,55. Sebanyak 5 responden (7,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 36 responden (53,7%) menjawab setuju, sebanyak 17 responden (25,4%) menjawab netral, dan sebanyak 9 responden (13,4%) menjawab tidak setuju.
18. Memberikan tanpa berpikir jika memerlukan (X3.18) adalah cukup baik dengan nilai mean sebesar 3,15. Sebanyak 5 responden (7,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 21 responden (31,3%) menjawab setuju, sebanyak 25 responden (37,3%) menjawab netral, sebanyak 11 responden (16,4%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 5 responden (7,5%) menjawab sangat tidak setuju.
19. Mau memberi dan tidak untuk menerima (X3.19) adalah cukup baik dengan nilai mean sebesar 3,34. Sebanyak 4 responden (6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 22 responden (32,8%) menjawab setuju, sebanyak 35 responden (52,2%) menjawab netral, sebanyak 5 responden (7,5%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab sangat tidak setuju.

#### 4.1.3 Analisis Data

##### 4.1.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kualitas data (Indriantoro & Supomo, 2014:179-180). Kedua uji tersebut menjadi syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel (Sugiyono, 2012:173).

Hasil uji validitas dan uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Indriantoro & Supomo, 2014:181). Valid tidaknya

suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikansi 5% (Hasan, 2006:15) Instrumen dikatakan valid jika nilai signifikansi  $< 0,05$  (Supriyanto & Maharani, 2013:48), atau jika memiliki nilai korelasi  $(r) > 0,30$  (Sugiyono, 2005:233).

Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Item	Nilai		Keterangan
		Korelasi (r)	Sig	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,554	0,000	Valid
	Y1.2	0,534	0,000	Valid
	Y1.3	0,647	0,000	Valid
	Y1.4	0,739	0,000	Valid
	Y1.5	0,765	0,000	Valid
	Y1.6	0,619	0,000	Valid
	Y1.7	0,660	0,000	Valid
	Y1.8	0,789	0,000	Valid
	Y1.9	0,606	0,000	Valid
	Y1.10	0,834	0,000	Valid
	Y1.11	0,690	0,000	Valid
	Y1.12	0,696	0,000	Valid
	Y1.13	0,637	0,000	Valid
	Y1.14	0,383	0,001	Valid

Sumber: Data primer diolah (2016)

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Intellectual Quotient* (IQ) (X1)**

Variabel	Item	Nilai		Keterangan
		Korelasi (r)	Sig	
<i>Intellectual Quotient</i> (IQ) (X1)	X1.1	0,609	0,000	Valid
	X1.2	0,572	0,000	Valid
	X1.3	0,676	0,000	Valid
	X1.4	0,703	0,000	Valid
	X1.5	0,587	0,000	Valid
	X1.6	0,549	0,000	Valid
	X1.7	0,455	0,000	Valid
	X1.8	0,728	0,000	Valid
	X1.9	0,661	0,000	Valid

Lanjutan Tabel 4.17

Variabel	Item	Nilai		Keterangan
		Korelasi (r)	Sig	
<i>Intellectual Quotient</i> (IQ) (X1)	X1.10	0,502	0,000	Valid
	X1.11	0,693	0,000	Valid
	X1.12	0,665	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah (2016)

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Emotional Quotient* (EQ) (X2)**

Variabel	Item	Nilai		Keterangan
		Korelasi (r)	Sig	
<i>Emotional Quotient</i> (EQ) (X2)	X2.1	0,504	0,000	Valid
	X2.2	0,640	0,000	Valid
	X2.3	0,614	0,000	Valid
	X2.4	0,645	0,000	Valid
	X2.5	0,569	0,000	Valid
	X2.6	0,645	0,000	Valid
	X2.7	0,392	0,001	Valid
	X2.8	0,698	0,000	Valid
	X2.9	0,343	0,005	Valid
	X2.10	0,535	0,000	Valid
	X2.11	0,508	0,000	Valid
	X2.12	0,682	0,000	Valid
	X2.13	0,572	0,000	Valid
	X2.14	0,375	0,002	Valid
	X2.15	0,553	0,000	Valid
	X2.16	0,405	0,001	Valid
	X2.17	0,674	0,000	Valid
	X2.18	0,637	0,000	Valid
	X2.19	0,598	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah (2016)

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Spiritual Quotient* (SQ) (X3)**

Variabel	Item	Nilai		Keterangan
		Korelasi (r)	Sig	
<i>Spiritual Quotient</i> (SQ) (X3)	X3.1	0,563	0,000	Valid
	X3.2	0,576	0,000	Valid
	X3.3	0,324	0,008	Valid
	X3.4	0,587	0,000	Valid
	X3.5	0,603	0,000	Valid
	X3.6	0,760	0,000	Valid
	X3.7	0,721	0,000	Valid
	X3.8	0,683	0,000	Valid
	X3.9	0,612	0,000	Valid

Lanjutan Tabel 4.19

Variabel	Item	Nilai		Keterangan
		Korelasi (r)	Sig	
<i>Spiritual Quotient</i> (SQ) (X3)	X3.10	0,515	0,000	Valid
	X3.11	0,477	0,000	Valid
	X3.12	0,489	0,000	Valid
	X3.13	0,457	0,000	Valid
	X3.14	0,614	0,000	Valid
	X3.15	0,471	0,000	Valid
	X3.16	0,598	0,000	Valid
	X3.17	0,629	0,000	Valid
	X3.18	0,616	0,000	Valid
	X3.19	0,676	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh butir pertanyaan pada masing-masing variabel kinerja karyawan, *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) memiliki nilai sig < 0,05 dan nilai koefisien korelasi (r) > 0,3. Artinya seluruh butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan untuk seluruh responden yang ditargetkan.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama. Hasil penelitian reliabel jika terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2012:172-175). Suatu instrumen dikatakan reliabel jika hasil koefisien *alpha cronbach* > 0,6 (Supriyanto & Maharani, 2013:49).

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,895	Reliabel
<i>Intellectual Quotient</i> (IQ) (X1)	0,844	Reliabel
<i>Emotional Quotient</i> (EQ) (X2)	0,869	Reliabel
<i>Spiritual Quotient</i> (SQ) (X3)	0,882	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien *alpha cronbach* > 0,60. Artinya, seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan pada seluruh responden yang telah ditargetkan.

#### 4.1.3.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan dengan menggunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji normalitas, dan uji linieritas.

##### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Supriyanto & Maharani, 2013:70). Model regresi yang bebas multikolinieritas adalah jika mempunyai nilai  $VIF \leq 10$  dan mempunyai angka *tolerance*  $\geq 0,10$  (Ghozali, 2011:106). Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Bebas	Nilai		Keterangan
	VIF	Tolerance	
<i>Intellectual Quotient</i> (IQ)	1,253	0,798	Non multikolinieritas
<i>Emotional Quotient</i> (EQ)	1,451	0,689	Non multikolinieritas
<i>Spiritual Quotient</i> (SQ)	1,306	0,766	Non multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual qoutient* (SQ) sebagai variabel bebas dalam

penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Artinya dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi yang digunakan.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji ini dilakukan menggunakan korelasi *rank spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Jika signifikansi hasil korelasi  $< 0,05$  maka mengandung heteroskedastisitas (Supriyanto & Maharani, 2013:72). Hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel Bebas	Nilai		Keterangan
	Korelasi (r)	Sig	
<i>Intellectual Quotient</i> (IQ)	-0,227	0,065	Homokedastisitas
<i>Emotional Quotient</i> (EQ)	-0,019	0,876	Homokedastisitas
<i>Spiritual Quotient</i> (SQ)	0,023	0,851	Homokedastisitas

Sumber: Data primer diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual qoutient* (SQ) sebagai variabel bebas dalam penelitian ini memiliki signifikansi  $> 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas (homokedastisitas). Artinya, tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan kesalahan (residual) semakin besar pula.

### c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi linier ada korelasi diantara data pengamatan, dimana munculnya data tidak dipengaruhi oleh data sebelumnya. Terjadinya autokorelasi dilihat melalui uji *durbin watson* (Supriyanto & Maharani, 2013:73). Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Keterangan	Nilai
Durbin watson	1,827
Batas atas (du)	1,7327
Batas bawah (dl)	1,4806
4-du	2,2673

Sumber: Data primer diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa penelitian ini memenuhi kaidah *durbin watson* pada range  $du < dw < 4-du$  dengan nilai  $1,7327 < 1,827 < 2,267$ . Berdasarkan hal tersebut dapat diputuskan bahwa tidak ada masalah autokorelasi atau asumsi tidak terjadinya autokorelasi terpenuhi.

### d. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak (Supriyanti & Maharani, 2013:73). Pengujian dilakukan dengan analisis statistik uji *kolmogorov-smirnov* dengan tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2011:163), artinya jika uji *kolmogorov-smirnov*  $> 0,05$  maka terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Normalitas**

Keterangan	Nilai
Kolmogorov-Smirnov Z	0,592
Sig	0,875

Sumber: Data primer diolah (2016)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *kolmogorov-smirnov* sebesar  $0,592 > 0,05$  dan signifikansi  $0,875 > 0,05$ . Koefisien tersebut memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan asumsi normalitas artinya data berdistribusi normal.

#### e. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui model yang digunakan merupakan model linier atau tidak. Pengujian dilakukan menggunakan *curve estimation*, jika  $\text{sig} < 0,05$  maka terdapat hubungan linier antara X dengan Y (Supriyanto & Maharani, 2013:73). Hasil uji linieritas dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Linieritas**

Hubungan	Sig	Keterangan
<i>Intellectual quotient</i> (IQ) (X1) ke Y	0,000	Linier
<i>Emotional quotient</i> (EQ) (X2) ke Y	0,000	Linier
<i>Spiritual quotient</i> (SQ) (X3) ke Y	0,000	Linier

Sumber: Data primer diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hubungan X1 ke Y, X2 ke Y, dan X3 ke Y memiliki nilai signifikansi 0,000. Sehingga didapatkan nilai  $0,000 < 0,05$  artinya asumsi linieritas terpenuhi.

#### 4.1.3.3 Uji Regresi Berganda

Regresi berganda adalah digunakan untuk mengetahui arah dan besar pengaruh dari variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel

terikat (Suharyadi & Purwanto, 2013:236). Dalam penelitian ini variabel bebas terdiri dari *intellectual quotient* (IQ) (X1), *emotional quotient* (EQ) (X2), dan *spiritual quotient* (SQ) (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil komputasi menggunakan SPSS 16.0 *for windows* diperoleh hasil uji regresi berganda yang terangkum sebagai berikut:

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-6,736	6,131		-1,099	0,276	
X1	0,365	0,123	0,258	2,964	0,004	Signifikan
X2	0,196	0,079	0,232	2,480	0,016	Signifikan
X3	0,424	0,075	0,505	5,677	0,000	Signifikan
R	= 0,786					
R Square	= 0,619					
Adjusted R Square	= 0,600					
F hitung	= 34,054					
F tabel	= 2,750					
Sig F	= 0,000					
$\alpha$	= 0,05					

Sumber: Data primer diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui model persamaan regresi berganda yaitu  $Y = -6,736 + 0,365 X_1 + 0,196 X_2 + 0,424 X_3$ . Persamaan tersebut dijabarkan sebagai berikut:

a.  $a = -6,736$

Merupakan nilai ketika belum ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya jika variabel *intellectual quotient* (IQ) (X1), *emotional quotient* (EQ) (X2), dan *spiritual quotient* (SQ) (X3) nilainya 0 maka kinerja karyawan (Y) bernilai -6,736.

b.  $b_1 = 0,365$

Merupakan nilai dari koefisien regresi *intellectual quotient* (IQ) (X1) sebesar 0,365. Artinya *intellectual quotient* (IQ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *intellectual quotient* (IQ) yang dimiliki karyawan maka akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut, dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya dianggap konstan.

c.  $b_2 = 0,196$

Merupakan nilai dari koefisien regresi *emotional quotient* (EQ) (X2) sebesar 0,196. Artinya *emotional quotient* (EQ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *emotional quotient* (EQ) yang dimiliki karyawan maka akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut, dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya dianggap konstan.

d.  $b_3 = 0,424$

Merupakan nilai dari koefisien regresi *spiritual quotient* (SQ) (X3) sebesar 0,424. Artinya *spiritual quotient* (SQ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *spiritual quotient* (SQ) yang dimiliki karyawan maka akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut, dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya dianggap konstan.

#### 4.1.3.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan antara variabel bebas yang meliputi *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan SPSS 16.0 *for windows* dengan hasil yang terangkum sebagai berikut:

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Hipotesis**

No.	Hipotesis	Nilai	Keputusan $H_a$
1.	Pengaruh <i>intellectual quotient</i> (IQ), <i>emotional quotient</i> (EQ), dan <i>spiritual quotient</i> (SQ) secara simultan terhadap kinerja karyawan	$F_{hitung} = 34,054$ $F_{tabel} = 2,750$ $Sig F = 0,000$	$H_a$ diterima
2.	Pengaruh <i>intellectual quotient</i> (IQ), <i>emotional quotient</i> (EQ), dan <i>spiritual quotient</i> (SQ) secara parsial terhadap kinerja karyawan		$H_a$ diterima
	a. Pengaruh <i>intellectual quotient</i> (IQ) secara parsial terhadap kinerja karyawan	$t_{hitung} = 2,964$ $t_{tabel} = 1,998$ $Sig t = 0,004$	
	b. Pengaruh <i>emotional quotient</i> (EQ) secara parsial terhadap kinerja karyawan	$t_{hitung} = 2,480$ $t_{tabel} = 1,998$ $Sig t = 0,016$	
	c. Pengaruh <i>spiritual quotient</i> (SQ) secara parsial terhadap kinerja karyawan	$t_{tabel} = 5,677$ $t_{tabel} = 1,998$ $Sig t = 0,000$	
3.	<i>Emotional quotient</i> (EQ) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan		$H_a$ ditolak
	a. <i>Intellectual quotient</i> (IQ)	$r^2 = 0,2662$	
	b. <i>Emotional quotient</i> (EQ)	$r^2 = 0,3375$	
	c. <i>Spiritual quotient</i> (SQ)	$r^2 = 0,4816$	

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dijabarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kemampuan variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (Suharyadi & Purwanto, 2013:225). Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, dan jika probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (Trihandini, 2005:53).

Pada penelitian ini uji F digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh secara simultan antara *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) terhadap kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun. Dari hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada penelitian ini nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $34,054 > 2,750$  dengan signifikansi pada tingkat  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga membuktikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) terhadap kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun.

b. Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji apakah sebuah variabel berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikatnya (Suharyadi & Purwanto, 2013:228). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada hubungan signifikan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen (Trihandini, 2005:53). Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk

menguji ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) terhadap kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun. Hasil uji parsial (uji t) pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Intellectual quotient* (IQ) (X1) memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $2,964 > 1,998$  dengan signifikansi pada tingkat  $0,004 < 0,05$ . Artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara *intellectual quotient* (IQ) terhadap kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun.
2. *Emotional quotient* (EQ) (X2) memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $2,480 > 1,998$  dengan signifikansi pada tingkat  $0,016 < 0,05$ . Artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara *emotional quotient* (EQ) terhadap kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun.
3. *Spiritual quotient* (SQ) (X3) memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $5,677 > 1,998$  dengan signifikansi pada tingkat  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara *spiritual quotient* (SQ) terhadap kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun.

c. Uji Variabel Dominan

Guna menguji variabel dominan maka terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi tersebut diketahui dari koefisien determinasi regresi terhadap variabel terikat.

Koefisien tersebut kemudian dikuadratkan dan dinyatakan dengan persen (Silalahi, 2012:376). Hasil komputasi variabel dominan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Variabel Dominan**

Variabel	r	r <sup>2</sup>	Kontribusi (%)
<i>Intellectual quotient</i> (IQ) (X1)	0,516	0,2662	26,62
<i>Emotional quotient</i> (EQ) (X2)	0,581	0,3375	33,75
<i>Spiritual quotient</i> (SQ) (X3)	0,694	0,4816	48,16

Sumber: Data primer diolah (2016)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel *spiritual quotient* (SQ) memiliki kontribusi lebih tinggi terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel *intellectual quotient* (IQ) dan *emotional quotient* (EQ) sebesar 48,16%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima karena *emotional quotient* (EQ) bukanlah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Tabel di atas membuktikan bahwa *spiritual quotient* (SQ) berpengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun.

#### 4.1.3.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi (Suharyadi & Purwanto, 2013:217). Melalui SPSS 16.0 *for windows*, nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*. Berdasarkan hasil penghitungan regresi pada penelitian ini diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,600. Artinya 60% kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun dipengaruhi oleh variabel *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ), sedangkan sisanya sebesar 40% kinerja

karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan koefisien sebesar 0,600 > 0,5 maka menunjukkan bahwa variabel *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan dengan baik.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ), dan *Spiritual Quotient* (SQ) terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kecerdasan yang dimiliki karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun yang meliputi *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $34,054 > 2,750$  dengan signifikansi pada tingkat  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut membuktikan bahwa *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) yang dimiliki karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa, *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) merupakan kecerdasan dasar dan saling mendukung. Guna memfungsikan kecerdasan

intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif, maka diperlukan adanya kecerdasan spiritual. Seorang karyawan perlu menyadari bahwa nilai-nilai kehidupan yang tidak hanya masalah material saja, namun juga masalah spiritual untuk digunakan sebagai pegangan hidup sehingga dapat meminimalisir dilakukannya penyimpangan (Zohar & Marshall, 2000:4). *Intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) masing-masing dirancang memiliki wilayah kekuatan tersendiri dan bisa berfungsi secara terpisah. Tingkat kecerdasan tersebut belum tentu memiliki tinggi atau rendah yang sama (Zohar & Marshall, 2002:5).

Hasil penelitian ini juga mendukung beberapa hasil penelitian antara lain: Wijaya (2014) menyatakan bahwa kinerja intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh serempak dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Moniaga (2013) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) yang dimiliki oleh karyawan kantor secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahmasari (2012) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja secara simultan. Al Faharied.Z (2014) menyatakan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Guna menghasilkan kinerja yang baik atau tinggi, maka karyawan dapat menggabungkan *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) yang telah dimiliki untuk digunakan secara tepat sesuai dengan

kekuatan dan fungsi dari masing-masing kecerdasan tersebut. Melalui sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kecerdasan intelektual, namun juga diimbangi dengan memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang baik pula, maka sumber daya tersebut akan dapat memberikan kinerja yang yang baik. Secara tidak langsung, hal tersebut dapat membantu organisasi untuk mencapai kemajuan dan keberhasilan, serta mewujudkan tujuan.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa, Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun dalam menjalankan tanggungjawabnya membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ). Dengan memiliki kecerdasan yang baik, maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja karyawan akan terjadi seiring dengan adanya peningkatan kecerdasan yang dimiliki karyawan. Melalui hal tersebut, diharapkan tujuan untuk menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah Kecamatan Balerejo Kabupaten Madiun dapat terwujud.

*Intellectual quotient* (IQ) dibutuhkan untuk menunjang agar karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dengan baik. Kecerdasan intelektual berkaitan dan identik dengan pendidikan seseorang. Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun memiliki karyawan dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda sehingga antar karyawan memiliki tugas yang berbeda pula sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan. Selain itu, *emotional quotient* (EQ) juga dibutuhkan oleh karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan selalu berhadapan dengan orang-orang baru setiap harinya dengan karakter yang berbeda-

beda. Dengan memiliki kecerdasan emosi yang baik, maka karyawan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik bagi pelanggan yang diwujudkan dengan memberikan pelayanan yang baik. Selain *intellectual quotient* (IQ) dan *emotional quotient* (EQ), karyawan juga membutuhkan *spiritual quotient* (SQ) dalam melaksanakan tugasnya. Kecerdasan spiritual perlu dimiliki oleh karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun. Karyawan bertugas memberikan pelayanan kesehatan harus dilakukan dengan sungguh-sungguh karena memiliki risiko yang besar terhadap hidup seseorang. Dengan memiliki kecerdasan spiritual, maka karyawan akan mencintai pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai rahmat sehingga terdorong dilakukan dengan sungguh-sungguh dan selalu bersyukur. Selain itu, kecerdasan ini juga dapat digunakan sebagai pegangan hidup sehingga dapat meminimalisir dilakukannya penyimpangan. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa, *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) merupakan kecerdasan yang perlu dimiliki oleh karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung ajaran islam yang mengikat kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual yang terdapat pada ayat berikut:

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لآيَاتٍ لِّأُولِي الْأَبْصَارِ ﴿١٩٠﴾ الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَاطِلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ﴿١٩١﴾

*“Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal (190). (Yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadaan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): “Ya Tuhan kami, tiadalah Engkau menciptakan ini dengan sia-sia. Maha Suci Engkau, maka peliharalah kami dari siksa neraka (191)” (QS. Al-Imran:190-191).*

Ayat di atas mengungkapkan bahwa, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual memiliki tugas masing-masing. Kecerdasan intelektual bertugas membaca ayat/tanda Allah SWT dalam upaya memperkuat spiritualitas. Kecerdasan emosional bertugas memunculkan kekaguman atas keindahan ciptaan Allah sehingga manusia dapat menempatkan dirinya sebagaimana mestinya dan berdoa. Sehingga dalam islam, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional bertujuan dan berorientasi pada kecerdasan spiritual (Munir, 2010). Oleh karena itu, manusia hendaknya dapat memfungsikan ketiga kecerdasan tersebut dengan baik sesuai dengan tugas masing-masing. Dalam dunia kerja, sumber daya manusia atau karyawan sebagai makhluk yang memiliki kecerdasan dasar ini dapat memfungsikan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual yang dimiliki untuk membantu melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dikatakan bahwa ayat tersebut mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa, *intellectual quotient (IQ)*, *emotional quotient (EQ)*, dan *spiritual quotient (SQ)* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun.

#### 4.2.2 Pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ), dan *Spiritual Quotient* (SQ) terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kecerdasan yang dimiliki karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun yang meliputi *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh-pengaruh tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

##### a. Pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *intellectual quotient* (IQ) yang dimiliki karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $2,964 > 1,998$  dengan signifikansi pada tingkat  $0,004 < 0,05$ . Artinya, semakin tinggi *intellectual quotient* (IQ) yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa *intellectual quotient* (IQ) merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental pikiran, menalar, dan memecahkan masalah (Robbins & Judge, 2008:57). Kecerdasan ini diperlukan untuk menjalankan kegiatan yang membutuhkan kemampuan menyerap berbagai informasi dan menjadi landasan utama dalam ketrampilan (Sutrisno, 2010:272-273).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian diantaranya: Moniaga (2013) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahmasari (2012) yang menyatakan bahwa

kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja secara parsial. Wijaya (2014) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Al Fharied.Z (2014) yang menyatakan bahwa secara parsial kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*Intellectual quotient* (IQ) penting dalam dunia kerja. Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan sangat mengutamakan ketepatan dan ketelitian sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kecerdasan intelektual baik. Dengan memiliki *intellectual quotient* (IQ) yang tinggi akan lebih mudah, lebih cepat, dan lebih tanggap dalam menangkap informasi dan pemberian tugas atau wewenang yang baru diberikan dibandingkan orang yang memiliki *intellectual quotient* (IQ) rendah.

Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun memperhatikan *intellectual quotient* (IQ) yang dimiliki oleh karyawan yang diwujudkan dengan memperhatikan tingkat pendidikan, kemampuan, dan pengetahuan karyawan. Faktanya, Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun menggunakan sumber daya manusia yang telah memiliki keahlian. Dalam pemberian tanggungjawab pekerjaan, pihak Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun memberikan tanggungjawab pekerjaan sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan. Dalam proses recruitment, Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun memperhatikan tingkat pendidikan, keahlian, dan kemampuan calon karyawan dengan menyesuaikan dengan pekerjaan yang akan diberikan. Sementara untuk meningkatkan kecerdasan intelektual karyawan, pihak Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun memberikan pelatihan dan seminar tentang

pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut. Program-program tersebut dilakukan untuk mengoptimalkan *intellectual quotient* (IQ) yang dimiliki karyawan dengan salah satu tujuannya yaitu untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Secara tidak langsung, hal tersebut bertujuan untuk mewujudkan tujuan dari Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun untuk menyelenggarakan pembangunan kesehatan di sebagian wilayah Kecamatan Balerejo.

Beberapa program kegiatan yang telah dilaksanakan pihak Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun terkait *intellectual quotient* (IQ) tersebut sesuai dengan ajaran islam yang terdapat pada firman Allah SWT berikut ini:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

*Dan salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Wahai bapakku! Jadikanlah ia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”* (QS. Al-Qashas:26).

Ayat di atas menyatakan bahwa, kriteria memilih karyawan dalam islam adalah kekuatan dan amanah. Kekuatan meliputi kemampuan intelektual dan ketrampilan tertentu yang dibutuhkan pekerjaan, sementara berarti segala yang dipercayakan kepada seseorang untuk dijaga (Djalaluddin, 2007:24). Seperti fakta yang telah diungkapkan sebelumnya, Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun menyesuaikan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh karyawan dengan tanggungjawab pekerjaan yang sesuai pula. Hal tersebut dilakukan dalam proses recruitment maupun dalam bekerja sehari-hari. Dapat dikatakan bahwa karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kekuatan yang dimiliki. Hal ini merupakan salah satu strategi yang dilakukan untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, karena

sebaliknya jika karyawan diberikan tanggungjawab yang tidak sesuai dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki maka kinerja yang dihasilkan tidak akan baik. Djalaluddin (2007:25) juga menyatakan bahwa, dengan memiliki kecerdasan intelektual sesuai pekerjaan, maka pekerjaan akan dilakukan dengan baik dan benar, serta kinerja akan lebih baik. Melalui hal tersebut, diharapkan karyawan mampu bekerja profesional dan menjalankan pekerjaan dengan baik.

b. Pengaruh *Emotional Quotient* (EQ) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *emotional quotient* (EQ) yang dimiliki karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $2,480 > 1,998$  dengan signifikansi pada tingkat  $0,016 < 0,05$ . Artinya semakin tinggi *emotional quotient* (EQ) yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa, keunggulan kompetitif dibentuk melalui berbagai cara, salah satunya pengelolaan manajemen sumber daya manusia secara efektif melalui peningkatan kecerdasan emosional sehingga mampu mengoptimalkan SDM dalam mencapai kinerja (Mangkunegara, 2005:35). Kecerdasan lain yang mempengaruhi keberhasilan seseorang yaitu kecerdasan emosi (Goleman, 2000:51). Kecerdasan emosional mampu menciptakan kepercayaan yang menjadi salah satu faktor keberhasilan seseorang (Sutrisno, 2010:273-278). Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian diantaranya: Rahmasari (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional

berpengaruh positif terhadap kinerja secara parsial. Wijaya (2014) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan. Al Fharied.Z (2014) yang menyatakan bahwa secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terkait pelaksanaan pekerjaannya, karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun selalu berhadapan dengan orang yang berbeda-beda setiap harinya untuk memberikan pelayanan. Selain itu, mekanisme pekerjaan banyak yang mengandalkan kerja kelompok sehingga sangat membutuhkan kerjasama yang baik antar anggota kelompok. Kemudian sistem kerja di Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun tidak dapat dipisahkan dari satu bagian dengan bagian yang lain. Dalam hal ini *emotional quotient* (EQ) memiliki peran yang besar dalam mendukung keberhasilan sebuah tim. *Emotional quotient* (EQ) akan menjadikan seseorang beradaptasi dengan lingkungannya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Guna meningkatkan *emotional quotient* (EQ) karyawan, Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun melakukan program-program yang bertujuan meningkatkan semangat kerja karyawan dan motivasi kerja serta membina hubungan antar karyawan dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang bersifat kebersamaan. Kegiatan tersebut diantaranya olahraga bersama seluruh karyawan yang dilaksanakan setiap satu minggu sekali, rekreasi bersama seluruh karyawan yang dilaksanakan pada waktu-waktu tertentu, serta pelatihan ESQ dan seminar motivasi yang diikuti oleh karyawan yang ditunjuk pada waktu-waktu tertentu.

*Emotional quotient* (EQ) yang baik mampu membantu seseorang dalam mengelola emosinya sehingga mampu menyikapi permasalahan yang ada dalam hidupnya. Seseorang akan mampu bersikap positif, optimis, menghargai orang lain, dapat mengendalikan stres, dan mampu mengelola emosi dengan tepat. Dalam dunia kerja, karyawan mampu menggunakan *emotional quotient* (EQ) dengan tepat untuk meningkatkan kinerjanya. Hal inilah yang menjadi tujuan dari Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun menjalankan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional di atas. Fungsi memiliki kecerdasan emosional yang baik tersebut diharapkan dapat diterapkan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik pula.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan *emotional quotient* (EQ) yang dimiliki karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun selaras dengan ajaran islam yang dijelaskan dalam ayat berikut:

وَلَقَدْ ذَرَأْنَا لِجَهَنَّمَ كَثِيرًا مِّنَ الْجِنِّ وَالإِنسِ لَهُمْ قُلُوبٌ لَّا يَفْقَهُونَ بِهَا وَهُمْ أَعْيُنٌ لَّا يُبْصِرُونَ بِهَا وَهُمْ  
أَذَانٌ لَّا يَسْمَعُونَ بِهَا أُولَئِكَ كَالْأَنْعَامِ بَلْ هُمْ أَضَلُّ أُولَئِكَ هُمُ الْعَافِلُونَ

“Dan Sesungguhnya Kami jadikan untuk (isi neraka Jahannam) kebanyakan dari jin dan manusia, mereka mempunyai hati, tetapi tidak dipergunakan untuk memahami (ayat-ayat Allah) dan mereka mempunyai mata (tetapi) tidak dipergunakan untuk melihat (tanda-tanda kekuasaan Allah), dan mereka mempunyai telinga (tetapi) tidak dipergunakannya untuk mendengar (ayat-ayat Allah). Mereka itu sebagai binatang ternak, bahkan mereka lebih sesat lagi, mereka itulah orang-orang yang lalai” (QS. Al-A’raf:179).

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia harus menjaga kebersihan hati, dimana hati merupakan sumber kecerdasan emosional. Melalui upaya-upaya meningkatkan kecerdasan emosional yang dilakukan pihak Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun di atas, diharapkan karyawan dapat memfungsikan kecerdasan

emosional secara optimal atau menurut ayat di atas berfungsi untuk menjaga kebersihan hati. Hati yang bersih menunjukkan kecerdasan emosional yang baik. Artinya seorang karyawan yang bekerja dengan menggunakan kecerdasan emosional baik mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang bekerja tanpa kecerdasan emosi yang baik.

c. Pengaruh *Spiritual Quotient* (SQ) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *spiritual quotient* (SQ) yang dimiliki karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $5,677 > 1,998$  dengan signifikansi pada tingkat  $0,000 < 0,05$ . Artinya semakin tinggi *spiritual quotient* (SQ) yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa, *spiritual quotient* (SQ) dapat mengoptimalkan daya imajinasi dan kreatifitas seseorang untuk mencari alternatif-alternatif yang lebih baik. Kecerdasan ini membentuk manusia yang memiliki tanggung jawab dan sadar akan nilai-nilai luhur (Sutrisno, 2010:276). *Spiritual quotient* (SQ) mampu memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan (Agustian, 2005:47). Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual (Munir, 2000:32). Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya diantaranya: Wijaya (2014) yang menyatakan bahwa

kecerdasan spiritual berpengaruh serempak dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Rahmasari (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja secara parsial. Moniaga (2013) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Al Fharied.Z (2014) yang menyatakan bahwa, secara parsial kecerdasan spiritual (SQ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun memberikan perhatian khusus terhadap *spiritual quotient* (SQ) yang dimiliki karyawan. Beberapa program-program diantaranya yaitu: (1) memberikan waktu untuk menjalankan ibadah bagi setiap karyawan sesuai keyakinan masing-masing, dengan hal itu maka kewajiban beribadah karyawan akan tetap dapat dijalankan dengan baik tanpa terganggu oleh tugas yang harus dijalankan, di sisi lain dengan memberikan kesempatan menjalankan ibadah diharapkan mampu meningkatkan spiritualitas yang dimiliki karyawan; (2) yasinan bagi setiap karyawan muslim, kegiatan ini wajib diikuti oleh setiap karyawan muslim yang secara rutin dilaksanakan setiap bulan pada minggu kedua; (3) pengajian bagi setiap karyawan muslim, kegiatan ini juga diwajibkan untuk diikuti oleh karyawan muslim yang secara rutin dilaksanakan setiap bulan pada minggu ketiga; (4) peringatan hari besar islam, program ini dilakukan oleh seluruh karyawan muslim untuk memperingati hari-hari besar dalam agama islam yang dilaksanakan pada waktu-waktu tertentu setiap tahunnya; (5) pelatihan ESQ kepada karyawan yang ditunjuk yang dilaksanakan pada waktu tertentu. Melalui program-program tersebut diharapkan karyawan memiliki dan dapat meningkatkan

*spiritual quotient* (SQ) yang dimiliki sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun.

*Spiritual quotient* (SQ) memiliki kebenaran yang tidak perlu diragukan. Hal ini terdapat pada firman Allah SWT sebagai berikut:

وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ قَالُوا بَلَىٰ  
شَهِدْنَا أَنْ تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّا كُنَّا عَنْ هَذَا غَافِلِينَ

“Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu mengeluarkan keturunan anak-anak Adam dari sulbi mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman): "Bukankah Aku ini Tuhanmu?" Mereka menjawab: "Betul (Engkau Tuhan kami), kami menjadi saksi". (Kami lakukan yang demikian itu) agar di hari kiamat kamu tidak mengatakan: "Sesungguhnya kami (bani Adam) adalah orang-orang yang lengah terhadap ini (keesaan Tuhan)" (QS. Al-A'raf:172).

Berdasarkan ayat di atas dapat diketahui bahwa kecerdasan spiritual berasal dari hati nurani sehingga memiliki kebenaran yang sudah pasti. Oleh karena itu, kecerdasan spiritual sangat dibutuhkan manusia termasuk dalam bekerja. Kecerdasan ini dapat dioptimalkan dengan sering menggunakannya. Cara-cara yang mampu mengoptimalkan kecerdasan ini diantaranya adalah yang dilakukan oleh Pihak Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun yang telah dijelaskan di atas. Melalui cara-cara tersebut, karyawan mendapatkan kemudahan dan kebahagiaan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik. Dengan mengoptimalkan kecerdasan spiritual, maka daya kerjanya akan optimal sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Seseorang karyawan yang bekerja menggunakan *spiritual quotient* (SQ) yang tinggi akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang bekerja tanpa menggunakan *spiritual quotient* (SQ).

#### 4.2.3 *Spiritual Quotient* (SQ) sebagai Variabel yang Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis membuktikan bahwa *spiritual quotient* (SQ) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Pukesmas Balerejo Kabupaten Madiun dibandingkan *intellectual quotient* (IQ) dan *emotional quotient* (EQ). *Spiritual quotient* (SQ) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 48,16%.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa, kecerdasan spiritual merupakan landasan untuk membangun kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif. Bahkan *spiritual quotient* (SQ) merupakan kecerdasan tertinggi manusia (Zohar & Marshall, 2002:4). Kecerdasan spiritual mampu memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan, serta mampu menyinergikan IQ, EQ, dan SQ secara komparatif (Agustian, 2005:47). IQ memang penting kehadirannya dalam kehidupan manusia, yaitu agar manusia bisa memanfaatkan teknologi demi efisiensi dan efektivitas. Peran EQ sangat penting dalam membangun hubungan antar manusia yang efektif sekaligus perannya dalam meningkatkan kinerja. Namun tanpa SQ yang mengajarkan nilai-nilai kebenaran, maka keberhasilan tersebut hanya akan menghasilkan orang-orang yang pintar tetapi kejam (Agustian, 2003:65). Kecerdasan intelektual dan emosional yang tinggi tidak dapat menghantarkan manusia pada kebermaknaan hidup. Kecerdasan spiritual bertumpu pada ajaran cinta. Seseorang yang mencinta pekerjaannya akan menganggap pekerjaan sebagai rahmat sehingga terdorong dilakukan dengan sungguh-sungguh dan selalu bersyukur (Sutrisno, 2010:285-286).

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan diantaranya oleh Wijaya (2014) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, dan hasil penelitian oleh Waryanti (2011) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Moniaga (2013) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh paling besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Rahmasari (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, *spiritual quotient* (SQ) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun. *Spiritual quotient* (SQ) yang dimiliki karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun tergolong baik, hal ini dapat dilihat dari beberapa instrumen penelitian diantaranya dapat menerima pendapat orang lain, mudah menempatkan diri, memiliki kemampuan autorism, mengetahui tujuan dan visi hidup, tidak ada penyesalan, tetap tersenyum, bersikap tenang dan berdoa, ikhlas, tidak menunda pekerjaan, berpikir sebelum bertindak, kuat berpijak pada kebenaran, mampu berpikir logis, berlaku sesuai norma sosial, mampu berimajinasi, dan memiliki keingintahuan yang tinggi. Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun memperhatikan kecerdasan spiritual karyawan yang ditunjukkan dengan adanya beberapa program kegiatan yang meliputi pemberian waktu melaksanakan ibadah, yasinan, pengajian, peringatan hari besar keagamaan, hingga dilakukan pelatihan. Tujuan program-program tersebut adalah agar karyawan memiliki dan dapat meningkatkan *spiritual*

*quotient* (SQ) sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi berupa kinerja yang baik bagi Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun. Pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut mampu memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa *spiritual quotient* (SQ) memberikan pengaruh yang lebih besar bagi kinerja karyawan dibandingkan *intellectual quotient* (IQ) dan *emotional quotient* (EQ).

Hasil penelitian ini secara lebih lanjut diuji dengan uji beda. Uji beda dilakukan untuk menentukan apakah sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda (Ghozali, 2011:64). Pada penelitian ini, uji beda dilakukan dengan metode analisis *one-way ANOVA* dengan melihat nilai mean dan sig. Metode *one-way ANOVA* digunakan untuk menguji hubungan antar satu variabel dependen dengan satu atau lebih independen (Ghozali, 2011:68). Uji ini dilakukan pada level *spiritual quotient* (SQ) sebagai variabel dominan dengan pendidikan terakhir karyawan. Hasilnya menunjukkan nilai mean yang berbeda antara tingkat pendidikan terakhir dan nilai sig sebesar  $0,034 < 0,05$ , artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat pendidikan terakhir dalam mempengaruhi *spiritual quotient* (SQ) karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun. Berdasarkan hasil kalkulasi tersebut dapat diketahui bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir SD/ sederajat memiliki *spiritual quotient* (SQ) yang paling tinggi. Tanpa pendidikan yang tinggi, ternyata seseorang tetap dapat memberikan kinerja yang baik dengan memiliki *spiritual quotient* (SQ) yang baik. Dalam hal ini, pendidikan identik dengan kecerdasan intelektual sehingga dapat dikatakan bahwa, meskipun

karyawan-karyawan tersebut tidak memiliki tingkat kecerdasan intelektual yang tinggi, namun memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi sehingga dapat membantu karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dan memberikan kinerja yang baik.

Pengujian selanjutnya menggunakan *crosstabs*, tujuannya adalah untuk menampilkan kaitan antara dua atau lebih variabel (Nisfiannoor, 2009:80). Pengujian dilakukan antara pendidikan terakhir karyawan dengan status kepegawaian, penghasilan per bulan karyawan, dan usia karyawan. Tujuannya adalah untuk mengetahui status kepegawaian, jumlah penghasilan karyawan, dan usia karyawan yang memiliki *spiritual quotient* (SQ) yang paling tinggi, dalam penelitian ini yaitu karyawan dengan pendidikan terakhir SD/ sederajat. Hasilnya menyatakan bahwa karyawan yang berpendidikan terakhir SD/ sederajat terdiri dari karyawan yang mayoritas berstatus kepegawaian kontrak dan minoritas berstatus kepegawaian tetap. Penghasilan karyawan-karyawan tersebut sebesar Rp.1.000.000,00-Rp.3.000.000,00. Usia karyawan tersebut diantaranya 1 orang berusia 36-45 tahun, 3 orang berusia 46-55 tahun, dan 2 orang berusia  $\geq 56$  tahun. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan di Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun yang memiliki *spiritual quotient* (SQ) sebagai variabel dominan yang mempengaruhi kinerja adalah karyawan dengan pendidikan terakhir SD/ sederajat dengan status kepegawaian mayoritas sebagai karyawan kontrak yang berpenghasilan antara Rp.1.000.000,00-Rp.3.000.000,00 dengan usia antara 36 sampai  $\geq 56$  tahun.

Karyawan dengan status kepegawaian kontrak melaksanakan pekerjaan dengan baik karena menyadari jika memerlukan pekerjaan dalam hidupnya sehingga pekerjaan yang ada dilaksanakan dengan baik. Meskipun tidak memiliki bekal pendidikan yang tinggi namun karyawan tersebut bekerja dengan berpegang pada kecerdasan spiritual yang dimiliki, salah satu wujudnya adalah ikhlas dalam menjalankan pekerjaan. Melalui nilai-nilai spiritualitas tersebut karyawan dapat memberikan kinerja yang baik. Karyawan yang berpenghasilan antara Rp.1.000.000,00-Rp.3.000.000,00 memiliki kecerdasan spiritual yang lebih baik dibandingkan yang berpenghasilan lebih besar. Hal tersebut mendorong karyawan untuk selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan selalu bersyukur dengan hasil yang diterima.

Karyawan-karyawan tersebut juga memiliki kecerdasan spiritual yang baik karena memiliki usia yang lebih matang dibandingkan dengan karyawan-karyawan yang lain. Dengan memiliki usia yang lebih matang, karyawan tersebut memiliki pengetahuan, pemahaman, serta kesadaran spiritual yang lebih tinggi. Karyawan-karyawan tersebut mengikuti dan berperan aktif dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kecerdasan spiritual yang diselenggarakan oleh pihak Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun. Di sisi lain, pada usia tersebut karyawan memiliki pemikiran dan lebih memilih untuk melaksanakan dan mensyukuri pekerjaan yang dijalani saat ini dengan baik dibandingkan mencari pekerjaan lain. Salah satu pertimbangan hal tersebut adalah usia, dimana jika mencari pekerjaan lain maka akan bersaing dengan usia-usia muda yang lebih produktif. Sehingga mereka berkeyakinan bahwa jika mereka bekerja dengan baik

maka hasilnya pun akan baik meskipun karyawan-karyawan tersebut tidak memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi. Berdasarkan hal-hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun dapat memberikan kinerja yang baik dengan memiliki *spiritual quotient* (SQ) yang baik.

Seseorang akan mampu memaknai setiap proses dalam kehidupannya dengan *spiritual quotient* (SQ). Seseorang dalam menjalankan kehidupan hendaknya diniatkan karena Allah SWT, seperti dalam hadist berikut:

رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَنْ كَانَتْ الدُّنْيَا هَمَّهُ فَرَّقَ اللَّهُ عَلَيْهِ أَمْرَهُ وَجَعَلَ بَيْنَ عَيْنَيْهِ  
وَمِنْ كَانَتْ الدُّنْيَا أَلَمًا كَتَبَ لَهُ وَمَنْ كَانَتْ الْآخِرَةُ نِيَّتَهُ جَمَعَ اللَّهُ لَهُ أَمْرَهُ وَجَعَلَ غِنَاهُ فِي قَلْبِهِ وَأَتَتْهُ  
الدُّنْيَا وَهِيَ رَاغِمَةٌ

Nabi SAW bersabda: “Barang siapa yang bercita-cita untuk kehidupan dunia, maka Allah tidak akan mencukupi dan tidak akan memberi dunia, barang siapa yang bercita-cita untuk kehidupan akhirat, maka Allah akan memberi dan menjadikan kaya hati dan memberi kecukupan kehidupan dunia” (HR. Ibnu Majah:4095).

Hadis di atas menunjukkan bahwa dalam menjalankan kehidupan harus diniatkan karena Allah SWT. Manusia seharusnya mampu menyeimbangkan antara kehidupan dunia maupun akhirat agar mendapatkan kemudahan serta kebahagiaan. Dalam menjalankan kehidupan di dunia jika didasari dengan keimanan dan ketakwaan (kecerdasan spiritual) kepada Allah niscaya kita akan memperoleh kenikmatan dan kebahagiaan di dunia dan di akhirat (Diana, 2012:10).

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat diketahui bahwa *spiritual quotient* merupakan salah satu bentuk dari ketakwaan kepada Allah SWT. Dengan memiliki ketakwaan maka seseorang akan mampu menyeimbangkan antara kehidupan dunia

dan kehidupan akhirat, maka manusia akan mendapatkan kemudahan, kebahagiaan, dan kenikmatan dalam menjalankan kehidupan. Kecerdasan ini diharapkan dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang dalam kehidupannya serta dapat merubah tujuan seseorang dalam mencapai kesuksesan. Seseorang tidak lagi memandang kesuksesan secara materi, jabatan, karir, dan uang saja. Namun, seseorang akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti sehingga dapat mendorong untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

Karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun melaksanakan pekerjaan didasari dengan *spiritual quotient* (SQ) yang tinggi hingga menjadi variabel yang berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan *intellectual quotient* (IQ) dan *emotional quotient* (EQ). Hal tersebut berarti, dalam bekerja karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan dunia dan akhirat dengan baik. Selain itu, karyawan juga bekerja dengan didasari dengan keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT. Di sisi lain, pihak Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun juga melaksanakan beberapa program-program yang berkaitan dengan dengan kecerdasan spiritual dilakukan untuk meningkatkan kecerdasan spiritual karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja menjadi semakin baik, dan pada akhirnya diharapkan mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan yaitu menyelenggarakan pembangunan kesehatan di sebagian wilayah Kecamatan Balerejo.

Dapat disimpulkan bahwa *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) merupakan kecerdasan dasar yang dimiliki manusia. Ketiga kecerdasan tersebut dapat mempengaruhi manusia, salah satunya terhadap

kinerja. Keberadaan kecerdasan-kecerdasan tersebut dalam diri manusia dapat ditingkatkan sehingga dapat berfungsi secara optimal. Kemuliaan manusia dapat dicapai jika memiliki dan mampu menyeimbangkan antara *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ).



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun.
2. Variabel *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun.
3. Variabel *spiritual quotient* (EQ) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, diajukan saran antara lain sebagai berikut:

- a. Bagi Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun
  1. Membuat tolok ukur kinerja yang lebih jelas setiap awal tahun, dimana kinerja berkaitan dengan kemampuan dan kecerdasan yang dimiliki karyawan. Tolok ukur yang jelas diharapkan dapat memacu karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas hasil kerjanya.

2. Mempertahankan dan menambah adanya kegiatan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan kecerdasan karyawan. Kegiatan dapat dilakukan oleh pihak Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun atau oleh pihak luar. Pelatihan *emotional spiritual quotient* (ESQ) yang sudah pernah dilakukan hendaknya lebih ditingkatkan, karena pelatihan ini dapat membentuk karakter melalui penggabungan 3 potensi manusia yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual sehingga diharapkan dapat meningkatkan kecerdasan yang dimiliki karyawan. Selain itu perlu dilakukan pelatihan *intellectual quotient* (IQ) yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan tugas-tugas berdasarkan *job description* untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Serta mengadakan atau mengikutsertakan karyawan dalam pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kapabilitas dan kompetensi karyawan sehingga dapat mempengaruhi komitmen dan kinerja karyawan.
3. Memperhatikan *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) dalam kegiatan rekrutmen dan seleksi kepada calon karyawan. Berbagai tes yang terkait dengan hal tersebut dapat dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk posisi yang dibutuhkan dan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki dan dapat mengelola emosi dan spiritualitas dengan baik. Selain itu program yang mendukung meningkatnya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual karyawan yang telah terlaksana hendaknya lebih ditingkatkan. Salah satu tujuannya yaitu agar terjadi keseimbangan antara

*intellectual quotient (IQ)*, *emotional quotient (EQ)*, dan *spiritual quotient (SQ)* yang dimiliki karyawan

4. *Spiritual quotient (SQ)* sebagai variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan perlu diperhatikan secara lebih dan ditingkatkan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memaksimalkan program yang sudah berjalan dan menambah program yang berkaitan dengan kecerdasan spiritual. Selain itu, karyawan dapat diberikan kesempatan untuk dapat bekerja dengan kreatif serta menambah ilmu sebanyak-banyaknya dan memberikan toleransi kepada karyawan untuk bekerja secara bebas sesuai kehendak namun dengan memberikan batasan yang sewajarnya. Dampaknya, karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan dapat bekerja tanpa tekanan yang besar sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian dilakukan pada objek yang berbeda. Penelitian dapat dilakukan tidak hanya memusatkan pada karyawan instansi pemerintah seperti Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun, namun dapat juga dilakukan pada lingkup industri-industri. Selain itu penelitian dapat dilakukan pada objek yang lebih luas.
2. Analisis menggunakan teknik yang berbeda untuk menguji konsistensi hasil penelitian. Analisis yang dapat digunakan misalnya SEM, sehingga dapat diketahui kuat lemahnya hubungan dimensi dengan variabel penelitian sehingga implikasi manajerial dapat diurutkan mulai dari pengaruh paling tinggi sampai pengaruh yang paling rendah.

3. Penambahan variabel-variabel lain yang diduga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan , misalnya sikap kerja. Penambahan variabel baru tersebut mungkin dapat memberikan kontribusi terhadap penelitian sejenis, yaitu penelitian berkenaan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu dapat juga menambahkan variabel moderator atau variabel intervening seperti jenis kelamin, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap lagi akan pengaruh ketiga variabel tersebut secara tidak langsung.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. (2001). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Agustian, Ary Ginanjar. (2003). *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power: Sebuah Inner Journey Melalui Al Ihsan*. Jakarta: Arga.
- Agustian, Ary Ginanjar. (2005). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient: 1 Ihsan, 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Arga.
- Al Fharied.Z, Weldy. (2014). **Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan pada LPP TVRI Riau, Pekanbaru**, *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.
- Al-Qarni, 'Aidh. (2007). *Tafsir Muyassar*. Jakarta: Qisthi Press.
- Al-Quran Tajwid dan Terjemahan. Jakarta Timur: Maghfirah Pustaka.
- Amram, Joseph Yosi. (2009). **The Contribution of Emotional and Spiritual Intelligence to Effective Business Leadership**, *Disertasi*. Institute of Transpersonal Psychology Palo Alto, California. Diperoleh tanggal 2 Januari 2016 pukul 08:45 WIB dari [www.yosiamram.net](http://www.yosiamram.net).
- Ardana, I Komang., Mujiati, Ni Wayan., Utama, I Wayan Mudiarti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. (2001). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Artana, Made Buda., Herawati, Nyoman Trisna., Atmadja, Ananta Wikrama Tungga. (2014). **Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ), dan Perilaku Belajar terhadap Pemahaman Akuntansi (Studi Kasus pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha dan Mahasiswa S1 Universitas Udaayana Denpasar)**, *Jurnal*, 2 (1). Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja. Diperoleh tanggal 29 September 2015 pukul 8:19 WIB dari [ejournal.undiksha.ac.id/.../3395](http://ejournal.undiksha.ac.id/.../3395).

- Aziz, Royani. (2011). **Analisis Kecerdasan Emosional (EQ) dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang**. *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Univeritas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Azwar, Saifuddin. (2006). *Pengantar Psikologi Intelegensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, Burhan. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan, Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*. Jakarta: Kencana.
- Diana, Ilfi Nur. (2012). *Hadis-hadis Ekonomi*. Malang: UIN Maliki Press.
- Djalaluddin, Ahmad. (2007). *Manajemen Qur'ani: Menerjemahkan Idrarah Ilahiyah dalam Kehidupan Insaniyah*. Malang: UIN Press.
- Djasuli, Mohamad., Hidayah, Nur. (2011). **Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual terhadap Kinerja dengan Variabel Moderasi Kometensi dai Kabupaten Lamongan (Studi Kasus di SKPD Kabupaten Lamongan)**, *Jurnal*. Universitas Trunojoyo, Madura. Diperoleh tanggal 02 November 2015 pukul 11:22 WIB dari [feb.trunojoyo.ac.id/wp-content/upload](http://feb.trunojoyo.ac.id/wp-content/upload).
- Dwijayanti, Arie Pangestu. (2009). **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Sosial terhadap Pemahaman Akuntansi**, *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Jakarta. Diperoleh pada 29 Desember 2015 pada 09:00 WIB dari [repository.usu.ac.id/bitstream/](http://repository.usu.ac.id/bitstream/).
- Efendi, Agus. (2005). *Revolusi Kecerdasan Abad 21: Kritik NI, EI, SQ, AQ, & Successful Intelligence Atas IQ*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbitan UNDIP.
- Goleman, Daniel. (1999). *Kecerdasan Emosi: untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Terjemah oleh Alex Tri Kantjono. (1999). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. (2000). *Kecerdasan Emosi: Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi daripada IQ*. Terjemah oleh T. Hermay (2000). Jakarta: Gramedia Jakarta Utama.
- Goleman, Daniel. (2015). *Emotional Intelligence*. Terjemah oleh T. Hermaya (2015). Jakarta: PT. Gramedia.

- Hariwijaya, M. (2006). *Tes EQ Tes Kecerdasan Emosional: Metode Terbaru dalam Penerimaan Pegawai BUMN dan Karyawan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasan, Iqbal. (2006). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Husain, Saddam Amir. (2013). **Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang)**, *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Indriantoro, Nur., Supomo, Bambang. (2014). *Metodologi Penelitian: untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2015). *Data Dasar Puskesmas Provinsi Jawa Timur*. Diperoleh tanggal 27 Juni 2016 pada 20:00 WIB dari [ww.depkes.go.id/resources/download](http://ww.depkes.go.id/resources/download).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Inerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moniaga, Pingkan. (2013). **Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat)**, *Jurnal*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi, Manado. Diperoleh tanggal 26 November 2015 pukul 10:18 WIB dari <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/2515>.
- Munir, Abdul. (2010). *ESQ dalam Al-Qur'an*. Diperoleh tanggal 11 Februari 2016 pada 09:45 WIB dari <http://bdkbanjarmasin.kemenag.go.id/index.php?a=-artikel&id=105>.
- Munir, Misbahul. (2007). *Ajaran-ajaran Ekonomi Rasulullah: Kajian Hadis nabi dalam Perspektif Ekonomi*. Malang: UIN Press.
- Munir, Ningky. (Juli 2000). Spiritualitas dan Kinerja. *Majalah Manajemen*, 124.

- Nisfiannoor, Muhammad. (2009). *Pendekatan Statistik Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pasiak, Taufiq. (2002). *Revolusi IQ/EQ/SQ: antara Neurosains dan Al-Qur'an*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Diperoleh tanggal 10 November 2015 pada 11:10 WIB dari <http://www.depkes.go.id/resources/download/peraturan/PMK-No-75-Th-2014-ttg-Puskesmas.pdf>.
- Puskesmas Balerejo. (2009). *Selamat Datang di Puskesmas Balerejo*. Diperoleh tanggal 10 November 2015 pada 11:29 WIB dari <http://puskesmasbalerejo.blogspot.co.id/>.
- Rachmi, Filia. (2010). **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Perilaku Belajar terhadap Pemahaman Akuntansi**, *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang. Diperoleh tanggal 2 Januari 2016 pukul 09:18 WIB dari [core.ac.uk/download/pdf/1172-5645.pdf](http://core.ac.uk/download/pdf/1172-5645.pdf)
- Rahmasari, Lisda. (2012). **Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan**, *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas AKI, Semarang. Diperoleh tanggal 29 September 2015 pukul 08:03 WIB dari [www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/jurnal-infor-matika/article/view/3](http://www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/jurnal-infor-matika/article/view/3).
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Islamic Human Capital*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal., & Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2008). *Organizational Behavior* (ed.13). US: Prentice Hall.
- Sa'diyah, Halimatus. (2011). **Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang)**, *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Silalahi, Uber. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Simanjorang, Debora., Sipayung, Friska. (2012). **Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Sikap Etis Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara**, *Jurnal*, 15 (2). Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Barat. Diperoleh tanggal 02 Maret 2016 pukul 08:25 WIB dari repository.usu.av.id/bitstream/1234.
- Sinn, Ahmad Ibrahim. (2006). *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Stenberg, Robert J. (2008). *Psikologi Kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan: (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi., Purwanto. (2013). *Statistika: untuk Ekonomi dan Keuangan Modern* (jilid 2, cet. ke-2). Jakarta: Salemba Empat.
- Supriyanto, Achmad Sani., & Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tika, Moh.Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Trihandini, R.A Fabiola. (2005). **Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang)**. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Program Studi Pascasarjana Universitas Dionegoro, Semarang. Diperoleh tanggal 29 September 2015 pukul 08:00 WIB dari <http://eprints.undip.ac.id/15539/>.
- Wahab, A., Umiarso. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Waryanti, Sesilia Dwi Rini. (2011). **Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)**, *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.

Diperoleh tanggal 29 September 2015 pukul 08:10 WIB dari repository.unej.ac.id/bitstream.

Wiersma, M.L. (2002). The Influence of Spiritual “ Meaning-Making” on Career Behaviour. *Journal of Management Development*, 21, 497-520. Diperoleh tanggal 29 Desember 2015 pukul 06:42 WIB dari [http://www.holistic-development.org.nz/Media/Default.PageWithRightSideContent/resources/academicarticles/influence\\_spiritual.pdf&hl=id&sa=X&scisig=AAGBfm14aiybwyrifobgbQDLawO9CSKGZw&noss1=1&oi=scholar](http://www.holistic-development.org.nz/Media/Default.PageWithRightSideContent/resources/academicarticles/influence_spiritual.pdf&hl=id&sa=X&scisig=AAGBfm14aiybwyrifobgbQDLawO9CSKGZw&noss1=1&oi=scholar).

Wijaya, Claudia Angelika. (2014). **Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan di Hotel “X”**, *Jurnal. Manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra Surabaya Indonesia*, Surabaya. Diperoleh tanggal 28 September 2015 pukul 07:45 WIB dari studentjournal.petra.ac.id.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yuswianto. (2009). *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN Maliki.

Zohar, Danah., Marshall, Ian. (2000). *Memfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Intergralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*. Terjemah oleh Rahma Astuti, Ahmad Najib Burhani dan Ahmad Biquni (2002). Bandung: Mizan.

Zohar, Danah., Marshall, Ian. (2002). *Memfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Intergralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*. Bandung: Mizan.

Zohar, Danah., Marshall, Ian. (2005). *Spiritual Capital: Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*. Bandung: Mizan.



# LAMPIRAN-LAMPIRAN

**Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian**

**KUISISIONER PENELITIAN**

Bapak/Ibu yang terhormat,

Bersama ini saya mengharap kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Penelitian ini merupakan rancangan pembuatan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan sangat berarti bagi penelitian ini. Kerahasiaan jawaban dijamin sepenuhnya dan tidak mempengaruhi penilaian Bapak/Ibu. Atas kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

**I. Identitas Responden**

Nama/Inisial : ..... (boleh tidak diisi)

Usia : .....

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SD/Sederajat  Diploma

SMP/Sederajat  S1

SMA/Sederajat  S2/Spesialis

Status Kepegawaian :  Tetap  Tidak Tetap  Kontrak

Penghasilan Per Bulan :  ≤ Rp. 3.000.000,00  
 Rp. 3.000.001,00 – Rp. 4.000.000,00  
 Rp. 4.000.001,00 – Rp. 5.000.000,00  
 Rp. 5.000.001,00 – Rp. 6.000.000,00  
 ≥ Rp. 6.000.001,00

Jabatan : .....

Masa Kerja : .....

**II. Petunjuk Pengisian**

Berilah penilaian atas diri anda berdasarkan pernyataan di bawah ini dengan memberi tanda *checklist* (√) pada salah satu dari lima kolom yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

SS	S	N	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

**1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

NO.	PERNYATAAN	TANGGAPAN				
		SS	S	N	TS	STS
<b>Indikator Kualitas</b>						
1.	Saya mampu dan paham pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
3.	Saya sangat disiplin dalam bekerja					
<b>Indikator Kuantitas</b>						
4.	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan					
5.	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja					
6.	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
<b>Indikator Jangka Waktu</b>						
7.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan					
9.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
<b>Indikator Kehadiran di Tempat Kerja</b>						
10.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu					
11.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa ijin					
<b>Indikator Kerjasama (Sikap Kooperatif)</b>						
12.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya					
13.	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain					
14.	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/tim)					

**2. Variabel Intellectual Quotient (IQ) (X1)**

NO.	PERNYATAAN	TANGGAPAN				
		SS	S	N	TS	STS
<b>Indikator Kemampuan Memecahkan Masalah</b>						
1.	Saya mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dihadapi					
2.	Saya selalu berpikir secara analitis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan					
3.	Saya mampu menyelesaikan masalah secara optimal					
4.	Saya mampu menunjukkan pikiran jernih					
<b>Indikator Intelegensi Verbal</b>						
5.	Saya mempunyai kemampuan membaca, menulis, berbicara, serta menyampaikan pendapat dengan baik					
6.	Saya sangat penasaran jika suatu pekerjaan yang rumit atau soal yang berhubungan dengan angka belum diketahui hasil yang benar					
7.	Saya ingin lebih mengetahui hal-hal yang belum saya ketahui					

8.	Saya memiliki kemampuan kosakata yang baik					
<b>Indikator Intelegensi Praktis</b>						
9.	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara urut, runtut, tertata, tepat, sistematis dalam penempatan posisi diri					
10.	Saya mengetahui cara mencapai tujuan					
11.	Saya menyadari terhadap dunia sekeliling					
12.	Saya selalu menunjukkan minat terhadap dunia luar					

**3. Variabel *Emotional Quotient* (EQ) (X2)**

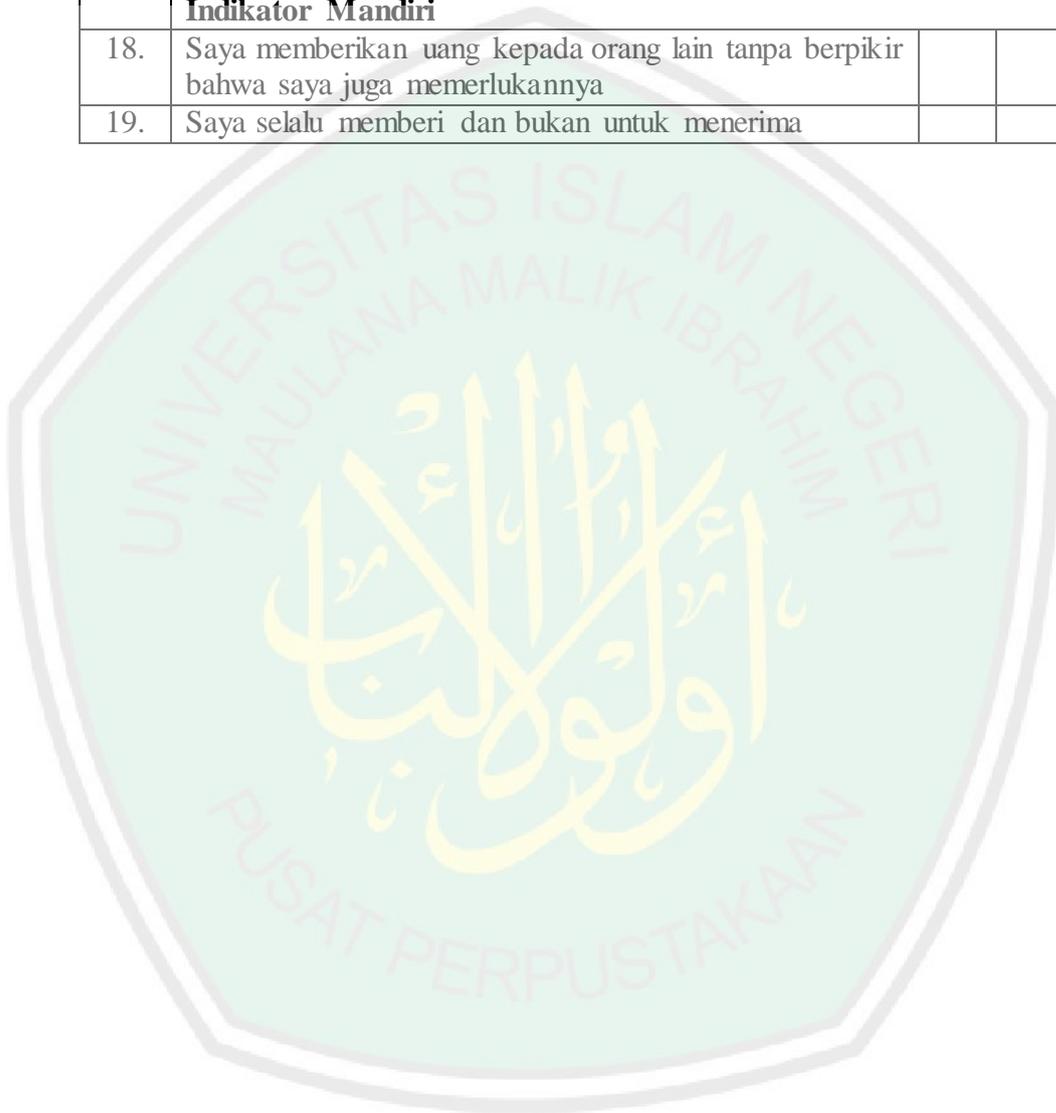
NO.	PERNYATAAN	TANGGAPAN				
		SS	S	N	TS	STS
<b>Indikator Kecerdasan Diri</b>						
1.	Saya dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang saya miliki					
2.	Saya selalu mengintrospeksi diri saya					
3.	Saya mempunyai kemampuan untuk mendapatkan yang saya inginkan					
<b>Indikator Pengaturan Diri</b>						
4.	Saya dapat mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun					
5.	Saya mampu menanggapi kritik dan saran secara efektif					
6.	Saya mempunyai banyak teman dekat dengan latar belakang yang beragam					
7.	Saya suka mencoba-coba hal baru					
<b>Indikator Motivasi</b>						
8.	Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju (meningkatkan prestasi) kepada diri saya sendiri					
9.	Komitmen yang saya buat harus tercapai, meskipun dengan penuh pengorbanan dan teman terdekat akan meninggalkan saya					
10.	Saya selalu memiliki inisiatif untuk menciptakan hal-hal baru					
<b>Indikator Empati</b>						
11.	Saya mampu memahami orang lain					
12.	Saya berusaha memenuhi kebutuhan orang lain dengan berorientasi kepada pelayanan					
13.	Saya berusaha menumbuhkan kemampuan orang lain untuk memenuhi perkembangan orang lain					
<b>Indikator Ketrampilan Sosial</b>						
14.	Saya dapat memecahkan masalah ketika banyak perbedaan pendapat yang mengakibatkan konflik					
15.	Saya mampu berorganisasi dan menginspirasi suatu kelompok					

16.	Saya berpedoman pada etika ketika berhubungan dengan orang lain					
17.	Saya mampu memberi suasana yang hidup dalam berdiskusi					
18.	Saya mampu melakukan kolaborasi dan kooperasi yang baik sehingga dapat bekerja sama dengan orang lain demi tujuan bersama					
19.	Saya selalu mudah untuk beradaptasi dengan orang lain, bahkan orang yang baru saya kenal					

#### 4. Variabel *Spiritual Quotient* (SQ) (X3)

NO.	PERNYATAAN	TANGGAPAN				
		SS	S	N	TS	STS
<b>Indikator Bersikap Fleksibel</b>						
1.	Saya mudah menerima pendapat orang lain secara terbuka					
2.	Saya dapat segera mengalihkan perasaan saya dari satu situasi ke situasi lain yang berbeda					
<b>Indikator Kesadaran Diri</b>						
3.	Saya menyadari posisi saya diantara teman-teman saya					
4.	Saya tahu tujuan dan misi hidup saya					
<b>Indikator Menghadapi dan Memanfaatkan Penderitaan</b>						
5.	Cobaan yang datang dari Tuhan saya anggap sebagai ujian keimanan					
6.	Biasanya saya bersikap sabar dan menerima kesusahan					
7.	Saya selalu selalu berpikir positif dalam menghadapi berbagai persoalan hidup yang saya alami					
<b>Indikator Menghadapi dan Melampaui Perasaan Sakit</b>						
8.	Saya bisa terima ketika mengetahui hasil kerja tidak sesuai dengan harapan saya					
9.	Saya sangat mudah memaafkan seseorang yang telah menyakiti					
<b>Indikator Keenggan untuk Menyebabkan Kerugian</b>						
10.	Biasanya saya segera menyelesaikan pekerjaan yang sudah saya rencanakan dengan tidak mengulur-ulur waktu					
11.	Saya selalu berusaha tidak melakukan tindakan yang menyebabkan kerugian atau kerusakan pada lingkungan, alam semesta, dan makhluk hidup					
<b>Indikator Kualitas Hidup</b>						
12.	Ketika dalam suatu perdebatan, saya lebih baik mengalah meskipun pendapat saya lebih baik					
13.	Saya selalu berpijak pada kebenaran					
<b>Indikator Berpandangan Holistik</b>						
14.	Saya berlaku sesuai dengan norma sosial					

15.	Saya memiliki kemampuan berpikir logis					
<b>Indikator Kecenderungan Bertanya</b>						
16.	Saya mampu berimajinasi untuk lebih memahami hal yang baru					
17.	Ketika ada hal yang tidak saya mengerti, saya langsung bertanya					
<b>Indikator Mandiri</b>						
18.	Saya memberikan uang kepada orang lain tanpa berpikir bahwa saya juga memerlukannya					
19.	Saya selalu memberi dan bukan untuk menerima					



**Lampiran 2. Hasil Pengujian Data dengan SPSS 16.0 for Windows**

**1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

**a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas pada *Intellectual Quotient (IQ) (X1)***

Correlations		X1	Reliability Statistics	
			Cronbach's Alpha	N of Items
			.844	12
X1.1	Pearson Correlation	.609**		
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	67		
X1.2	Pearson Correlation	.572**		
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	67		
X1.3	Pearson Correlation	.676**		
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	67		
X1.4	Pearson Correlation	.703**		
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	67		
X1.5	Pearson Correlation	.587**		
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	67		
X1.6	Pearson Correlation	.549**		
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	67		
X1.7	Pearson Correlation	.455**		
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	67		
X1.8	Pearson Correlation	.728**		
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	67		
X1.9	Pearson Correlation	.661**		
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	67		
X1.10	Pearson Correlation	.502**		
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	67		
X1.11	Pearson Correlation	.693**		
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	67		
X1.12	Pearson Correlation	.665**		
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	67		

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

**b. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas pada *Emotional Quotient (EQ) (X2)***

**Correlations**

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.504**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X2.2	Pearson Correlation	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X2.3	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X2.4	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X2.5	Pearson Correlation	.569**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X2.6	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X2.7	Pearson Correlation	.392**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	67
X2.8	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X2.9	Pearson Correlation	.343**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	67
X2.10	Pearson Correlation	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X2.11	Pearson Correlation	.508**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X2.12	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67

X2.13	Pearson Correlation	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X2.14	Pearson Correlation	.375**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	67
X2.15	Pearson Correlation	.553**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X2.16	Pearson Correlation	.405**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	67
X2.17	Pearson Correlation	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X2.18	Pearson Correlation	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X2.19	Pearson Correlation	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	19

**c. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas pada *Spiritual Quotient (SQ) (X3)***

Correlations		X3
X3.1	Pearson Correlation	.563**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X3.2	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X3.3	Pearson Correlation	.324**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	67
X3.4	Pearson Correlation	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X3.5	Pearson Correlation	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X3.6	Pearson Correlation	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X3.7	Pearson Correlation	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X3.8	Pearson Correlation	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X3.9	Pearson Correlation	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X3.10	Pearson Correlation	.515**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X3.11	Pearson Correlation	.477**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X3.12	Pearson Correlation	.489**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67

X3.13	Pearson Correlation	.457**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X3.14	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X3.15	Pearson Correlation	.471**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X3.16	Pearson Correlation	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X3.17	Pearson Correlation	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X3.18	Pearson Correlation	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X3.19	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	19

**d. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas pada Kinerja Karyawan (Y)**

**Correlations**

		Y
Y1.1	Pearson Correlation	.554**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Y1.2	Pearson Correlation	.534**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Y1.3	Pearson Correlation	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Y1.4	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Y1.5	Pearson Correlation	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Y1.6	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Y1.7	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Y1.8	Pearson Correlation	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67

Y1.9	Pearson Correlation	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Y1.10	Pearson Correlation	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Y1.11	Pearson Correlation	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Y1.12	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Y1.13	Pearson Correlation	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Y1.14	Pearson Correlation	.383**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	67

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	14

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.736	6.131		-1.099	.276		
	X1	.365	.123	.258	2.964	.004	.798	1.253
	X2	.196	.079	.232	2.480	.016	.689	1.451
	X3	.424	.075	.505	5.677	.000	.766	1.306

a. Dependent Variable: Y

**b. Uji Heterokedastisitas**

**Correlations**

			Abs_Res
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	-.227
		Sig. (2-tailed)	.065
		N	67
	X2	Correlation Coefficient	-.019
		Sig. (2-tailed)	.876
		N	67
	X3	Correlation Coefficient	.023
		Sig. (2-tailed)	.851
		N	67

**c. Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.786 <sup>a</sup>	.619	.600	3.94526	1.827

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

**d. Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.85455249
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.592
Asymp. Sig. (2-tailed)		.875

a. Test distribution is Normal.

**e. Uji Linieritas**

**Intellectual Quotient (IQ) (X1) ke Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.266	23.553	1	65	.000	21.023	.730

The independent variable is X1.

**Emotional Quotient (EQ) (X2) ke Kinerja Karyawan (Y)**  
**Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.337	33.078	1	65	.000	19.538	.489

The independent variable is X2.

**Spiritual Quotient (SQ) (X3) ke Kinerja Karyawan (Y)**  
**Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.482	60.452	1	65	.000	11.709	.583

The independent variable is X3.

**3. Uji Regresi Berganda**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 <sup>a</sup>	.619	.600	3.94526

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1590.146	3	530.049	34.054	.000 <sup>a</sup>
	Residual	980.600	63	15.565		
	Total	2570.746	66			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-6.736	6.131		-1.099	.276			
	X1	.365	.123	.258	2.964	.004	.516	.350	.231
	X2	.196	.079	.232	2.480	.016	.581	.298	.193
	X3	.424	.075	.505	5.677	.000	.694	.582	.442

a. Dependent Variable: Y

**4. Uji Beda**  
**a. One-way ANOVA**

**Descriptives**

Jumlah Spiritual Quotient (SQ)

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
SD/Sederajat	6	79.0000	7.01427	2.86356	71.6390	86.3610	70.00	89.00
SMP/Sederajat	1	70.0000	.	.	.	.	70.00	70.00
SMA/Sederajat	9	66.7778	8.12062	2.70687	60.5357	73.0198	48.00	78.00
Diploma	41	71.0732	6.74681	1.05368	68.9436	73.2027	50.00	82.00
S1	8	74.8750	7.64269	2.70210	68.4856	81.2644	63.00	89.00
S2	2	72.5000	2.12132	1.50000	53.4407	91.5593	71.00	74.00
Total	67	71.6866	7.43295	.90808	69.8735	73.4996	48.00	89.00

**ANOVA**

Jumlah Spiritual Quotient (SQ)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	638.707	5	127.741	2.591	.034
Within Groups	3007.711	61	49.307		
Total	3646.418	66			

**b. Crosstabs**  
**Pendidikan Terakhir dengan Status Kepegawaian**

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pendidikan Terakhir * Status Kepegawaian	67	100.0%	0	.0%	67	100.0%

Pendidikan Terakhir \* Status Kepegawaian Crosstabulation

Count

	Status Kepegawaian			Total
	Tetap	Tidak Tetap	Kontrak	
Pendidikan Terakhir SD/Sederajat	1	0	5	6
SMP/Sederajat	1	0	0	1
SMA/Sederajat	9	0	0	9
Diploma	36	5	0	41
S1	7	0	1	8
S2	2	0	0	2
Total	56	5	6	67

### Pendidikan Terakhir dengan Penghasilan Per Bulan

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pendidikan Terakhir * Penghasilan Per Bulan	67	100.0%	0	.0%	67	100.0%

#### Pendidikan Terakhir \* Penghasilan Per Bulan Crosstabulation

Count

	Penghasilan Per Bulan				Total
	< Rp. 1.000.000,00	Rp. 2.000.001,00- Rp. 3.000.000,00	Rp. 3.000.001,00- Rp. 4.000.000,00	> Rp. 4.000.001,00	
Pendidikan Terakhir SD/Sederajat	5	1	0	0	6
SMP/Sederajat	0	1	0	0	1
SMA/Sederajat	0	7	2	0	9
Diploma	5	30	6	0	41
S1	0	4	3	1	8
S2	0	0	0	2	2
Total	10	43	11	3	67

### Pendidikan Terakhir dengan Usia

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pendidikan Terakhir * Usia	67	100.0%	0	.0%	67	100.0%

#### Pendidikan Terakhir \* Usia Crosstabulation

Count

	Usia					Total
	16-25 tahun	26-35 tahun	36-45 tahun	46-55 tahun	> 56 tahun	
Pendidikan Terakhir SD/Sederajat	0	0	1	3	2	6
SMP/Sederajat	0	1	0	0	0	1
SMA/Sederajat	0	1	1	6	1	9
Diploma	1	11	24	5	0	41
S1	0	3	2	2	1	8
S2	0	0	1	0	1	2
Total	1	16	29	16	5	67

### Lampiran 3. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

 PEMERINTAH KABUPATEN MADIUN  
DINAS KESEHATAN  
**PUSKESMAS BALEREJO**  
Jalan Raya Madiun – Surabaya No.82 Balerejo Telp. (0351) 383798  
MADIUN 63152

---

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor : 445/ *133* / 402.102.05/ 2016

Yang bertanda tangan dibawah ini kami :

Nama : A. AGUS WIDODO, SKM, MMkes.  
NIP : 19591231 198403 1 083  
Jabatan : Kepala Puskesmas Balerejo  
Kantor /Instansi : Puskesmas Balerejo-Dinas Kesehatan Kabupaten Madiun

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : FITRI SETYA MA'RUF AH  
NIM : 12510061  
Jurusan/ Fakultas : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Judul : “ Analisis Pengaruh Intellectual Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ) dan Spiritual Quotient (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun “

Waktu penelitian : Maret s/d Mei 2016

Pada hari ini tanggal 3 Mei 2016 telah selesai melaksanakan penelitian yang dimaksud sesuai dengan prosedur yang ada.

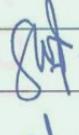
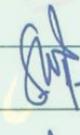
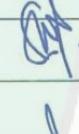
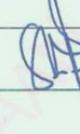
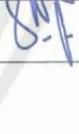
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan seperlunya .

  
Balerejo, 3 Mei 2016  
Kepala Puskesmas Balerejo  
  
**A. AGUS WIDODO, S KM, M MKes**  
NIP. 19591231 198403 1 083

## Lampiran 4. Bukti Konsultasi

### BUKTI KONSULTASI

Nama : Fitri Setya Ma'rufah  
NIM/Jurusan : 12510061/Manajemen  
Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ), dan *Spiritual Quotient* (SQ) terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	06 Oktober 2015	Pengajuan <i>Outline</i>	1. 
2.	11 November 2015	Proposal	2. 
3.	04 Februari 2016	Revisi & Acc Proposal	3. 
4.	01 Maret 2016	Seminar Proposal	4. 
5.	08 Maret 2016	Acc Proposal	5. 
6.	03 Mei 2016	Skripsi Bab I-V	6. 
7.	12 Mei 2016	Revisi & Acc Skripsi	7. 
8.	20 Mei 2016	Acc Keseluruhan	8. 

Malang, 20 Mei 2016

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei  
NIP. 19750707 200501 1 005

## Lampiran 5. Biodata Peneliti

### BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Fitri Setya Ma'rufah  
Tempat, Tanggal Lahir : Madiun, 10 Oktober 1994  
Alamat Asal : Rt.02 Rw.01 Ds.Tulungrejo Kec.Madiun Kab.Madiun,  
Jawa Timur 63151  
Alamat di Malang : Jl.Sumpersari No.88 Lowokwaru, Malang  
No. HP : 085790245121  
E-mail : fitrisetyamarufah@gmail.com

#### Pendidikan Formal

2000-2001 : TK Dharma Wanita Tulungrejo  
2001-2006 : SD Negeri 02 Tulungrejo Madiun  
2006-2009 : SMP Negeri 1 Balerejo Madiun  
2009-2012 : SMA Negeri 1 Nglames Madiun  
2012-2016 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri  
(UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

#### Pendidikan Non Formal

2012-2013 : Program Perkuliahan Bahasa Arab Universitas Islam Negeri  
(UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
2012-2013 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly Universitas Islam Negeri (UIN)  
Maulana Malik Ibrahim Malang  
2013-2014 : Program Perkuliahan Bahasa Inggris *English Language Center*  
(ELC) Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim  
Malang  
2013-2016 : Lembaga Tinggi Pesantren Luhur Malang

#### Aktivitas dan Pelatihan

2012 : Peserta Future Management Training – Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
2012 : Peserta Diklat Pembuatan Makalah dan Presentasi Kreatif dari  
Powerpoint – UPKM Halaqoh Ilmiah dan El-Ma'rifah UIN  
Maliki Malang  
2014 : Peserta Penulisan Proposal Penelitian yang Bermutu – Fakultas  
Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
2014 : Peserta Seminar Nasional “Membangun Kesadaran Berekonomi  
Syariah” – Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

- 2014 : Peserta Pelatihan *Online Research Skill* – Perpustakaan Pusat UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- 2015 : Peserta Pelatihan SPSS – Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- 2015 : Peserta Pelatihan Penulisan Karya Ilmiah Integratif – Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- 2015 : Peserta Seminar *Career and Recruitment* oleh PT. Paragon *Technology and Innovation* – UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- 2015 : Peserta Seminar Mahasiswa Mandiri – UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- 2015 : Peserta Edukasi Pasar Modal – Galeri Investasi BEI-UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- 2015 : Peserta Seminar Nasional “Membantuuk Calon Wirausaha Muda Tangguh, Kreatif, Inovatif dan berjiwa Ulul Albab” – Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- 2015 : Peserta Magang Mandiri – Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Blitar
- 2016 : Peserta Kerja Praktik – PT. Industri Kereta Api (Persero) Madiun

Malang, 19 Mei 2016

**Fitri Setya Ma'rufah**  
NIM. 12510061