

**ANALISIS PENGARUH *INTELLECTUAL QUOTIENT (IQ)*,  
*EMOTIONAL QUOTIENT (EQ)*, *SPIRITUAL QUOTIENT (SQ)*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH  
*LOCUS OF CONTROL*  
(Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang)**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**MAS'ULAH  
NIM : 16510024**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2020**

**ANALISIS PENGARUH *INTELLECTUAL QUOTIENT (IQ)*,  
*EMOTIONAL QUOTIENT (EQ)*, *SPIRITUAL QUOTIENT (SQ)*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH  
*LOCUS OF CONTROL*  
(Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang)**

**SKSRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

**MAS'ULAH  
NIM: 16510024**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**ANALISIS PENGARUH *INTELLECTUAL QUOTIENT (IQ)*,  
*EMOTIONAL QUOTIENT (EQ)*, *SPIRITUAL QUOTIENT (SQ)*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH  
*LOCUS OF CONTROL*  
(Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang)**

**SKRIPSI**

Oleh :

**MAS'ULAH**  
NIM: 16510024

Telah disetujui pada tanggal 11 Juli 2020

**Dosen Pembimbing,**

**Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag**  
NIDK. 8822233420

Mengetahui:

**Ketua Jurusan,**

**Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA**  
NIP. 19670816 200312 1 001



### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mas'Ulah  
Nim : 16510024  
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), SPIRITUAL QUOTIENT (SQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH LOCUS OF CONTROL (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang)** adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian 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, 16 Desember 2020

Hormat Saya

  
**Mas'Ulah**  
NIM: 16510024



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur yang mendalam kepada Allah Swt yang telah memberikan saya kekuatan dan kemudahan, karya skripsi ini saya persembahkan untuk:

Seluruh keluarga saya tercinta terutama Bapak dan Ibu yang telah sabar mendidik dan mendoakan demi kebaikan dan kesuksesan saya dan segenap keluarga besar yang selalu mengerti dan memberikan motivasi serta doa bagi saya, Untuk dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi yang telah membantu dalam menuntaskan jenjang pendidikan saya dan Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag selaku dosen pembimbing skripsi serta teman-teman yang sama dosen pembimbingnya. Sahabat kos keluarga suka duka Mhd Taufiq Akbar, Tiara Arum, Bela, Indana, Erin, Sofyan Aldi, Ega, Fina Zah , dan masih banyak yang tidak bisa saya sebutkan seluruhnya. Teman-teman manajemen angkatan 2016 yang selalu memberi warna dalam masa perkuliahan saya, terkhusus untuk manajemen A, grup holiday, Grup Alumni As-salma tambakberas Jombang serta teman-teman baik dan tidak sombong yang telah, sedang maupun akan berjumpa saya, semoga Allah Swt selalu memberikan rahmat, kebaikan dan keberkahan dunia wal akhirat di setiap langkah kita.

Aammiinn Allahumma Ammiinn....

## MOTTO

“Teruslah berusaha menjadi orang yang bermanfaat bagi sekelilingmu dan berikan yang terbaik untuk orang tuamu”



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah Swt, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Analisis Pengaruh *Intellectual Quotient (IQ)*, *Emotional Qutient (EQ)*, *Spiritual Quotient (SQ)* Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh *Locus Of Control* (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang)”.

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

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

1. Bapak prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan motivasi dan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. bapak, Ibuk, Kakak dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do’a dan dukungan secara moril dan spiritual.
7. Teman-teman Manajemen angkatan 2016 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.



8. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis 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. Aammiinn Allahumma Aammiinn.

Malang, 16 Desember 2020

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> .....	v
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<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 .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	9
2.1 Kajian Empiris .....	9
2.2 Kajian Teoritis .....	22
2.3 Kecerdasan Intelektual ( <i>Intellectual Quotient</i> ) .....	22
2.3.1 Indikator Kecerdasan <i>Intellektual</i> .....	23
2.3.2 Kecerdasan Intellektual dalam Perspektif <i>Islam</i> .....	27
2.4 Kecerdasan Emosional ( <i>Emotional Quotient</i> ) .....	29
2.4.1 Indikator Kecerdasan Emosional .....	34
2.4.2 Kecerdasan Emosional dalam Perspektif <i>Islam</i> .....	36
2.5 Kecerdasan Spiritual ( <i>Spiritual Quotient</i> ) .....	38

2.5.1	Indikator Kecerdasan Spiritual .....	42
2.5.2	Kecerdasan Spiritual dalam Perspektif Islam.....	43
2.6	Kinerja Karyawan .....	46
2.6.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	46
2.6.2	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	48
2.6.3	Indikator Kinerja Karyawan .....	50
2.6.4	Kinerja Karyawan menurut Perspektif Islam .....	51
2.7	<i>Locus Of Control</i> .....	53
2.7.1	Indikator <i>Locus of Control</i> .....	55
2.7.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Locus of Control</i> .....	56
2.7.2	<i>Locus of Control</i> Menurut Perspektif Islam .....	60
2.8	Kerangka Konseptual .....	61
2.9	Hipotesis.....	62
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>63</b>
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	63
3.2	Lokasi penelitian .....	64
3.3	Populasi dan Sampel .....	64
3.3.1	Populasi.....	64
3.3.3	Sampel .....	65
3.3.1	Teknik Pengambilan Sampel .....	66
3.4	Data dan Jenis Data .....	67
3.4.1	Data Primer .....	67
3.4.2	Data Sekunder.....	68
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	68
3.5.1	Dokumentasi .....	68
3.5.2	Angket (Kuesioner) .....	69
3.5.3	Interview (Wawancara) .....	69
3.6	Definisi Operasional Variabel.....	69
3.7	Skala Pengukuran.....	77
3.8	Metode Analisis Data .....	74

3.8.1	Pengertian Partial Least Square (PLS)	76
3.8.2	Model Spesifikasi PLS	76
3.8. 2.1	Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> )	76
3.8. 2.2	Model Struktural ( <i>Inner Model</i> )	78
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		<b>80</b>
4.1	Hasil Penelitian	80
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	80
4.1.2	Visi dan Misi	80
4.1.3	Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	81
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	83
4.3	Pengukuran Model ( <i>Outer Model</i> )	92
4.4.1	<i>Convergent Validity</i>	93
4.4.2	<i>Discriminant Validity</i>	94
4.4.3	<i>Composite Reliability</i>	96
4.4	Pengukuran Model struktural ( <i>Inner Model</i> )	96
4.5.1	Perhitungan <i>R square</i>	97
4.5.2	pengujian <i>Goodness of fit</i>	97
4.6.	Pengujian Hipotesis	99
4.7.	Pembahasan	107
4.8.1	Pengaruh IQ terhadap <i>Locus of control</i>	103
4.8.2	Pengaruh EQ terhadap <i>Locus of control</i>	105
4.8.3	Pengaruh SQ terhadap <i>Locus of control</i>	106
4.8.4	Pengaruh IQ terhadap Kinerja Karyawan	107
4.8.5	Pengaruh EQ terhadap Kinerja Karyawan	110
4.8.6	Pengaruh SQ terhadap Kinerja Karyawan	112
4.8.7	IQ Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Locus Of Control</i>	112
4.8.8	EQ Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Locus Of Control</i>	114
4.8.9	SQ Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Locus Of Control</i>	115

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	117
5.1 Kesimpulan.....	118
5.2 Saran.....	119
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	121
<b>LAMPIRAN</b> .....	125



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	70
Tabel 3.2 Skor Penilaian Berdasarkan Skala Likert.....	74
Tabel 3.3 Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS.....	77
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	84
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan jabatan .....	84
Tabel 4.3 Deskripsi <i>Intellectual Quotient</i> .....	85
Tabel 4.4 Deskripsi <i>Emotional Quotient</i> .....	86
Tabel 4.5 Deskripsi <i>spiritual Quotient</i> .....	87
Tabel 4.6 Deskripsi Kinerja Karyawan.....	90
Tabel 4.7 Deskripsi <i>Locus Of Control</i> .....	91
Tabel 4.8 <i>Loading factor</i> .....	93
Tabel 4.9 <i>Diyscriminant Validit</i> .....	95
Tabel 4.10 <i>Composite reliability</i> .....	96
Tabel 4.11 Nilai R <i>Square</i> .....	97
Tabel 4.12 Hubungan langsung variabel.....	99
Tabel 4.13 Hubungan tidak langsung variabel.....	101

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka konseptual.....	61
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.....	81
Gambar 4.2 Diagram Jalur Model Struktural PLS.....	96



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi

Lampiran 2 Biodata Peneliti

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

Lampiran 4 Daftar Tabulasi Kuisoner

Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian

Lampiran 7 Lokasi Penelitian

Lampiran 8 Cek *Plagiarisme* / Kemiripan Skripsi





## ABSTRAK

Mas'Ulah. 2020. SKRIPSI. Judul: : “Analisis Pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ), *Spiritual Quotient* (SQ), Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh *Locus Of Control* (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang)”.

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

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

---

---

Sumberdaya Manusia memiliki peranan yang sangat dominan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Dimana berhasil tidaknya pencapaian perusahaan ditentukan dari kemampuan sumberdaya manusia atau karyawannya dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan. Setiap perusahaan berusaha mendapatkan SDM dengan kualitas terbaik. Oleh karena itu bukan hanya mendapatkan SDM yang baik, namun juga harus bisa mengelola SDM dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Berkaitan dengan hal ini, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan yang di inginkan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Sampel penelitian sebanyak 111 responden dengan teknik *Probability Sampling*. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) untuk pengujian model pengukuran dan struktural.

Hasil dari penelitian ini, IQ berpengaruh terhadap *locus of control*. EQ berpengaruh terhadap *locus of control*. SQ tidak berpengaruh terhadap *locus of control*. IQ tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. EQ berpengaruh terhadap kinerja karyawan. SQ berpengaruh terhadap kinerja karyawan. IQ secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *locus of control*. EQ secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *locus of control*. SQ secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *locus of control*.

## ABSTRACT

Mas'Ulah. 2020. *THESIS*. Title: "Analysis of the Effects of *Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ), *Spiritual Quotient* (SQ), on Employee Performance in Mediation by *Locus of Control* (Studies in the Office of Education and Culture of Malang City)".

*Advisor* : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

*Keyword* : *Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ), *Spiritual Quotient* (SQ), *Employee performance and Locus Of Control*

---

---

Human Resources has a very dominant role in carrying out company activities. Where the success of the company's success is determined by the ability of human resources or employees in carrying out the responsibilities that have been given. Every company is trying to get the highest quality human resources. Therefore, not only to get good human resources, but also to be able to manage human resources in an effort to achieve corporate goals effectively and efficiently. In this regard, intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence are one of the factors in improving employee performance. By improving employee performance, the company will more easily achieve the desired goals.

This research uses quantitative methods with the type of *explanatory research*. The research sample of 111 respondents with the technique *Probability Sampling*. The analysis technique in this study uses Partial Least Square (PLS) for testing structural and structural models.

The results of this study, IQ affects the *locus of control*. EQ affects the *locus of control*. SQ does not affect the *locus of control*. IQ does not affect employee performance. EQ affect employee performance. SQ affects employee performance. IQ indirectly affects employee performance through *locus of control*. EQ indirectly not affects employee performance through *locus of control*. SQ indirectly affects employee performance through *locus of control*.

## مستخلص البحث

مسؤلة ٢٠٢٠، الرسالة. العنوان: " تحليل آثار الفكري (IQ)، الحاصل للعاطفي العاطفي الحاصل (EQ)، الروحي (SQ)، على أداء الموظف في الوساطة من خلال التركيز (على التحكم دراسات في مكتب التعليم والثقافة في مدينة مالانغ)  
المشرف: أ. دكتور. الحج. محمد جعفر. الماجستير

الكلمات الأساسية: تحليل آثار الفكري (IQ)، الحاصل للعاطفي العاطفي الحاصل (EQ)، الروحي (SQ)، أداء الموظف، خلال التركيز

الموارد البشرية لها دور مهمين للغاية في تنفيذ أنشطة الشركة. حيث يتم تحديد نجاح الشركة من خلال قدرة الموارد البشرية أو الموظفين على القيام بالمسؤوليات التي أعطيت. تحاول كل شركة الحصول على أعلى جودة من الموارد البشرية. لذلك ، ليس فقط للحصول على موارد بشرية جيدة ، ولكن أيضًا للتمكن من إدارة الموارد البشرية في محاولة لتحقيق أهداف الشركة بفعالية وكفاءة. في هذا الصدد ، يعد الذكاء الفكري والذكاء العاطفي والذكاء الروحي أحد العوامل في تحسين أداء الموظفين. من خلال تحسين أداء الموظفين ، ستحقق الشركة الأهداف المرجوة بسهولة أكبر. يستخدم هذا البحث الأساليب الكمية مع نوع البحث التوضيحي. عينة البحث من 111 مستجيبًا مع تقنية أخذ العينات الاحتمالية. تستخدم تقنية التحليل في هذه الدراسة الجزئي أقل مربع (PLS) لاختبار النماذج الهيكلية والهيكلية. نتائج هذه الدراسة ، الذكاء يؤثر على موضع السيطرة. يؤثر EQ على موضع السيطرة. SQ لا يؤثر على موضع السيطرة. لا يؤثر معدل الذكاء على أداء الموظف. لا يؤثر EQ على أداء الموظف. يؤثر SQ على أداء الموظف. يؤثر معدل الذكاء بشكل غير مباشر على أداء الموظف من خلال موضع التحكم. يؤثر EQ بشكل غير مباشر على أداء الموظف من خلال موضع السيطرة. يؤثر SQ بشكل غير مباشر على أداء الموظف من خلال موضع السيطرة.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Era saat ini dunia mengalami keajaiban-keajaiban digital yang luar biasa, manusia sebagai penikmat Cloud, Internet, dan masih banyak lagi jenis perangkat pintar yang kian hari kian diperbarui dan memungkinkan manusia bisa mengakses hingga seluruh dunia atau yang disebut dengan Era Revolusi Digital. Stephen gardiner Mengatakan salah satu dari lompatan yang luar biasa ke depan dalam sejarah peradaban adalah Revolusi Industri. Adapun manusia telah di bawa ke Revolusi Industri ketiga dalam *semikonduktor, komputasi mainframe, komputasi personal*, dan internet menuju revolusi digital. Seakan-akan Semuanya bergeser kearah teknologi digital dan manusia akan di gantikan dengan teknologi yang semakin pintar. (Astrid, 2019:40)

Namun perlu diketahui, dalam era revolusi apapun Sumber Daya Manusia (SDM) tetap akan menjadi unsur penting dan menjadi inti dari segala kesuksesan dalam berorganisasi maupun dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa pekerjaan manusia akan terpengaruh karena kecerdasan buatan mengotomatiskan berbagai tugas. Namun, seperti yang dilakukan Internet sekitar 20 tahun lalu, revolusi kecerdasan buatan akan mengubah banyak pekerjaan, dan pada saat bersamaan memerlukan jenis pekerjaan baru yang mendorong pertumbuhan ekonomi. Para pekerja dapat menghabiskan lebih banyak waktu untuk tugas-tugas pemecahan masalah yang kreatif, kolaboratif, dan rumit yang tidak dapat ditangani oleh mesin. Sayangnya, para pekerja yang berpendidikan

rendah dan memiliki sedikit ketrampilan berada dalam posisi yang kurang menguntungkan sejalan dengan berlangsungnya Revolusi Industri keempat. Dan perlu adanya pelatihan untuk pengembangan bakat, pembelajaran seumur hidup dan pengembangan karier menjadi penting untuk tenaga kerja masa depan (Astrid, 2019:130)

Ada sejumlah pakar yang mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah “manusia yang bersumber daya” dan merupakan kekuatan (*power*). Pendapat tersebut dibenarkan bahwa dalam kerangka berpikir menjadi manusia yang memiliki *power* lebih harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang berkompeten. (Mursi, 1997:9)

Zohar dan Marshal (2005:11) Mengklasifikan Kecerdasan menjadi tiga Jenis yang dapat membantu meningkatkan Sumberdaya manusia yakni, Kecerdasan Intellektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan kecerdasan Spiritual (SQ). tekanan didalam karyawan itu bisa terjadi dari berbagai faktor, bisa dari faktor internal keluarga atau faktor dari lingkungan diluar keluarga. Pengaruh Kecerdasan Intelektual yang dimiliki oleh seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan disiplin kerja yang lebih baik di bandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik (Eysenck,1981,p.32)

*Intellectual Quotient* (IQ) adalah jenis kecerdasan yang digunakan untuk memecahkan masalah logika dan strategis. Dalam konteks pendidikan Indonesia,

IQ lebih dihargai dibandingkan EQ dan SQ, faktanya kecerdasan dinilai dengan nilai raport atau IP, sementara sikap, kreativitas, kemandirian, emosi, spiritual belum mendapat penilaian proposional (Effendi, 2005:58-59)

Goleman (2003:11) berpendapat bahwa EQ adalah suatu kecerdasan yang merujuk pada kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan mengenali perasaan orang lain dan mampu mengolah emosi dengan baik untuk menjaga hubungan antar sosial, juga dapat mendorong diri kita sendiri melakukan hal yang lebih produktif. Namun, Kesuksesan sebenarnya tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan akademiknya atau tingginya IQ yang di miliki, akan tetapi justru lebih dipengaruhi oleh kecerdasan emosional atau EQ yang mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, pandai mengatur suasana ketenangan hati agar tidak stress, serta menjagakemampuan berpikir secara baik dan terfokus, empati dan berdo'a. pengaruh kesuksesan lainnya adalah Kecerdasan spiritual (SQ) sehingga manusia memiliki logika yang rasional, perasaan sebagai pengintai atau radar, dan suara hati sebagai pembimbing atau auto pilot berupa *drive* dan *value*. Pada dimensi spiritual manusia dijari esensi nama-nama atau sifat-sifat Tuhan dan hal ini bisa dirasakan berupa suara hati.

ESQ berusaha menggabungkan ke tiga kecerdasan IQ, EQ, dan SQ dalam bentuk integrasi yang utuh. IQ bersifat lebih formal dimana seorang pekerja yang memiliki IQ yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan disiplin kerja yang baik, dan EQ diartikan sebagai kecerdasan yang dapat mengolah diri dan dapat

memahami perasaan orang lain, seorang karyawan yang mampu mnegolah emosi seperti iri, dendam , hasut dan sebagainya berarti ia cerdas dalam mengolah emosi. Sedangkan SQ diartikan untuk menanamkan perasan kasih sayang, rasa saling memiliki, adil,jujur dan sebagainya dimanapun ia berada, khususnya dalam lingkungan tempat ia bekerja.(Agustian, 2006:80)

Beberapa penelitian mengenai *Intellectual Quotient (IQ)*, *Emotional Quotient (EQ)*, *Spiritual Quotient (SQ)*, *Locus Of Control* terhadap Kinerja karyawan sudah pernah dilakukan, dan menghasilkan kesimpulan yang berbeda-beda. Penelitian Rahmasari, Lisda (2012) Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan yang menghasilkan kesimpulan bahwa Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan, baik diuji secara parsial maupun Simultan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Siswanto & Ma'rufah, 2019) Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan menghasilkan kesimpulan bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian (Nurliani dkk 2019) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dengan demikian dalam rencana pembangunan

jangka menengah maupun jangka panjang, pendidikan menjadi modal dasar dalam pembangunan nasional dan harus menjadi prioritas yang perlu ditingkatkan kualitasnya. Namun fenomena yang sudah menjadi tragedi di dunia maju saat ini adalah adanya *moral and spiritual crises*, dimana segala kejadian dapat dicapai dengan ilmu pengetahuan, yang menjadikan nilai agama mulai tergeser, keyakinan pada tuhan hanya simbol bahkan seruhan dan larangan tuhan diacuhkan. Daniel Goelman mengatakan bahwa tahun-tahun terakhir ini yang disebut kaum millennial memperkenalkan zaman “kemurungan”, seperti pada abad XXI yang dinamai dengan abad kecemasan. Terjadi wabah modern dalam abad ini yang meluas seiring dengan masuknya gaya hidup modern diseluruh dunia. Danah Zohar menganggap budaya modern ini secara spiritual bodoh (*spiritual dumb*). Nilai-nilai agama dan moral semakin menyedihkan ketika membaca dan mendengar berita kejahatan seksual, mental bullying yang dilakukan para pelajar sekolah. Hal-hal tersebut menandakan tidak berhasilnya tujuan pendidikan dan adanya kinerja karyawan yang belum dicapai secara maksimal.

Dinas Pendidikan Kota Malang akan terus berupaya dalam menyediakan informasi-informasi perkembangan di bidang pendidikan khususnya di Kota Malang. Selain itu, peningkatan mutu pelayanan pendidikan menjadi fokus utama dalam mewujudkan Kota Malang yang lebih baik. Terpenuhinya pendidikan yang layak bagi setiap penduduk erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia. Salah satu cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan pemenuhan pendidikan yang layak bagi setiap penduduk. Hal ini sangatlah disadari oleh pemerintah baik pusat maupun daerah. Kesadaran ini telah sejak



awal berdirinya negeri ini, yaitu dicantumkannya pasal khusus tentang pendidikan nasional, khususnya pemerintah telah mencanangkan program wajib belajar 9 tahun yang berlaku untuk seluruh wilayah Indonesia. Terkait dengan hal tersebut maka pendidikan merupakan hal pokok yang sangat perlu ditingkatkan, pemerintah juga terus meningkatkan sarana dan prasarana fisik beserta tenaga guru hingga pelosok Desa.

Berdasarkan uraian diatas, seorang pekerja yang memiliki IQ EQ dan SQ yang baik dapat mempengaruhi kontrol diri dalam individu atau yang disebut dengan *Locus of control*. Kemudian dengan *Locus of control* yang baik akan berdampak pada kinerja seseorang pada perusahaan tempat karyawan bekerja. Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti variabel tersebut dengan judul **“Analisis Pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ), *Spiritual Quotient* (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh *Locus Of Control*”**

### 1.1 Rumusan Masalah

1. Apakah *Intellectual Quotient* (IQ) berpengaruh terhadap *Locus Of Control* (Z)?
2. Apakah *Emotional Quotient* (EQ) berpengaruh terhadap *Locus Of Control* (Z)?
3. Apakah *Spiritual Quotient* (SQ) berpengaruh terhadap *Locus Of Control* (Z)?
4. Apakah *Intellectual Quotient* (IQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)?
5. Apakah *Emotional Quotient* (EQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

(Y) ?

6. Apakah *Spiritual Quotient* (SQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) ?
7. Apakah *Intellectual Quotient* (IQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Locus Of Control* (Z) ?
8. Apakah *Emotional Quotient* (EQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Locus Of Control* (Z) ?
9. Apakah *Spiritual Quotient* (SQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Locus Of Control* (Z) ?

## 1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ) terhadap *Locus Of Control* (Z)
2. Untuk mengetahui pengaruh *Emotional Quotient* (EQ) terhadap *Locus Of Control* (Z)
3. Untuk mengetahui pengaruh *Spiritual Quotient* (SQ) terhadap *Locus Of Control* (Z)
4. Untuk mengetahui pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
5. Untuk mengetahui pengaruh *Emotional Quotient* (EQ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
6. Untuk mengetahui pengaruh *Spiritual Quotient* (SQ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
7. Untuk mengetahui pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) melalui *Locus Of Control* (Z)

8. Untuk mengetahui pengaruh *Emotional Quotient* (EQ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Locus Of Control* (Z)
9. Untuk mengetahui pengaruh *Spiritual Quotient* (SQ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Locus Of Control* (Z)

### **1.3 Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Manfaat Teoritis**

1. Menambah ilmu, wawasan, pengalaman serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai gambaran pengetahuan tentang variabel yang digunakan dalam penelitian ini.
2. Dapat dijadikan bahan acuan dan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya

#### **1.3.2 Manfaat Praktis**

1. Dapat dijadikan pembelajaran untuk karyawan, bahwa meningkatkan kualitas kecerdasan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sebagai evaluasi untuk penelitian sebelumnya

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Kajian Empiris

1. Rahmasari (2012) dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan”** dengan metode SEM. Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan, baik diuji secara parsial maupun Simultan.
2. Nurrahmi (2014) dengan judul **“Pengaruh *Intelligence Quotient* (IQ) Terhadap Kinerja Karyawan”** penelitian ini menggunakan metode survei, populasi seluruh karyawan BRI unit Pasir Pengiraian 1 dengan jumlah 25 dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan kesimpulan dari penelitian tersebut IQ memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan , untuk itu perusahaan diharapkan agar tetap mempertahankan kualitas karyawan dengan proses seleksi dan penempatan yang benar.
3. Idris et all , (2017) *“ Effectiveness of the use of Spiritual Intelligence in Women Academic Leadership Practice ”* Studi ini berasimilasi pendekatan kualitatif dipandu oleh penyelidikan fenomenologis untuk mengeksplorasi efektivitas praktek kecerdasan spiritual di antara para pemimpin perempuan. Fenomenologi terbaik sesuai asumsi para peneliti mungkin untuk mengetahui, menentukan dan mengkategorikan pemimpin perempuan

akademik ini dengan pengalaman yang lebih terstruktur. Peserta awalnya dihubungi melalui email. Setelah setuju untuk menjadi bagian dari penelitian ini, wawancara dilakukan di kantor peserta. Wawancara semi-terstruktur. wawancara semi-terstruktur memungkinkan peneliti untuk menanggapi situasi di tangan, pandangan dunia yang muncul dari responden, dan ide-ide baru yang muncul pada topik. Transkrip kemudian dianalisis menggunakan metode van Kaam yang dimodifikasi dengan metode Stevick-Colaizzi-Keen fenomenologi sebagai pedoman. Hasil penelitian ini menunjukkan praktek kecerdasan spiritual memberikan kontribusi terhadap membantu karir mereka ketika orang terinspirasi oleh visi dan memiliki arah yang jelas. Penelitian ini juga memberikan hasil signifikan terhadap pemahaman strategi pelaksanaan praktek kecerdasan spiritual.

5. Hidayat dan Dewi (2017) penelitian yang dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, analisis dilakukan menggunakan alat uji regresi berganda menggunakan SPSS. Judul dari penelitian ini **“Pengaruh Budaya Organisasi dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Cabang PT.Pegadaian (PERSERO) Tarandam Padang”** penelitian ini dilakukan dengan jumlah populasi 39 orang , teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling, dimana seluruh jumlah populasi menjadi sampel penelitian. Penelitian ini menghasilkan pengaruh signifikan antara variabel budaya kerja dengan tenaga kerja, artinya jika orientasi karyawan dan keagresifan karyawan akan memicu meningkatnya tanggung jawab dan semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan, kemudian pengaruh *Locus Of Control* juga memiliki pengaruh positif terhadap

kinerja karyawan , hal tersebut dikarenakan promosi jabatan, namun promosi jabatan dalam hal ini dikarenakan keberuntungan atau karena hubungan dekat dengan pimpinan, bukan karena prestasi kerja yang di miliki seorang karyawan.

6. Khotimah (2018) “**Pengaruh Kecerdasan Intelektual (*Intellectual Quotient*), Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*), dan Kecerdasan Spiritual (*Spiritual Quotient*) Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh *Workplace Spirituality*”**. Jenis penelitian ini *Explanatory* yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebar kuisioner, Dengan hasil bahwa ada pengaruh langsung antara *intellectual quotient* terhadap kinerja karyawan, namun jika di uji melau *workplace spirituality* terdapat pengaruh secara tidak langsung *intellectual quotient* terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh langsung *emotional quotient* terhadap kinerja dan saat melalui *workplace spirituality* terjadi pengaruh tidak langsung, dan hipotesis terakhir menyatakan bahwa *workplace spirituality* mampu memediasi *Intellectual Quotient* dan *workplace spirituality* mampu memediasi *Emotional Quotient*.
7. Mulyasari (2018) dengan judul “**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**” pada penyuluh KB di BKBPP Kabupaten Garut, yang menghasilkan Kesimpulan Kecerdasan Emosional dan kompetensi keduanya berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan menggunakan kuantitatif sedangkan untuk menganalisis data menggunakan analisa data uji statistik korelasi dan regresi ganda melalui aplikasi *SPSS*.

8. Dudi dkk (2019) dengan judul **“Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pemerintahan”** Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintah Daerah Kota Solok dengan menggunakan metode kuantitatif survei dengan jenis asosiatif *type*. Data yang diolah bersumber dari data pengisian angket yang diberikan keseluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 158 orang. Hasil penelitian menunjukkan komitmen berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, dan *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dari ketiga variable tersebut, komitmen merupakan variable yang paling berpengaruh.
9. Nurliani dkk (2019) **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan”** pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang (UNISMA) hasil penelitian menghasilkan bahwa Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan sedangkan Kecerdasan Emosional berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif uji Untuk mendapatkan data yang akurat dan terperinci, penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan uji instrumen, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, asumsi klasik, dan pengujian hipotesis menggunakan SPSS 14 *for Windows*.
10. Ma'rufah dan siswanto (2019) yang diteliti **“Kecerdasan dan Kinerja Karyawan”** Melakukan penelitian dengan pendekatan kuantitatif

menggunakan analisis regresi berganda, uji beda, dan crosstabs dengan aplikasi IBM Statistic SPSS 20. Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel IQ, EQ, dan SQ terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan. Uji beda dilakukan untuk menganalisis perbedaan pada level spiritual quotient (SQ) sebagai variabel dominan dengan pendidikan terakhir karyawan. Pada penelitian ini uji beda dilakukan dengan metode one-way ANOVA digunakan untuk menguji hubungan antar satu variabel dependen dengan satu atau lebih independen kesimpulan dari penelitian tersebut adalah Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Kecerdasan Spiritual yang paling berpengaruh dominan.

11. Mootalu dkk (2019) *“The Influence of Locus Of Control and Transformasional Leadership On Employee Performance At Badan Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado”* yang menggunakan model penelitian regresi linier berganda dengan hasil secara parsial *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, sedangkan secara simultan keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
12. Ary dan Sriathi (2019) Penelitian yang dilakukan di Maal Ramayan Bali dengan judul *“Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan”* populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan



bagian penjualan Ramayana Maal Bali sejumlah 176 karyawan. dengan kesimpulan kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. data di olah menggunakan metode kualitatif dengan cara survei dan wawancara dengan manajer Sumber daya manusia perusahaan Ramayana,

13. Bayu dan Sukartha (2019) yang mereka beri judul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Pemilik Pada Kinerja UMKM Di Kabupaten Gianyar”** yang menggunakan Analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian bahwa kecerdasan Intelektual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi kecerdasan Intelektual seorang karyawan, maka semakin bagus juga kinerja karyawan, untuk kecerdasan Emosional memiliki pengaruh sama seperti Kecerdasan Intelektual, semakin tinggi Kecerdasan Emosional maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan, begitupun juga dengan kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Gianyar.
14. Gayatri dan Wirawati (2019) yang diteliti tentang **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Perilaku Belajar Terhadap Pemahaman Akuntansi”**, penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuisioner, teknik analisis data yang digunakan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Yang diharapkan dari penelitian ini agar memberi wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Perilaku Belajar

agar dapat memahami dan dapat mengembangkan Akuntansi. Dan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Perilaku Belajar memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pemahaman Akuntansi. Untuk meningkatkan Kecerdasan Intelektual sendiri dapat dilakukan dengan cara seringkali berlatih, dan memberikan tugas-tugas atau praktik yang berhubungan dengan Akuntansi, sedangkan untuk meningkatkan Kecerdasan Emosional dengan cara mengasah rasa empati dan simpati terhadap sesama agar tumbuh rasa peduli dan saling menghargai hubungan social satu sama lain, dan untuk meningkatkan Kecerdasan Spiritual dengan cara meningkatkan rasa sabar dan ikhlas dalam setiap langkah mengerjakan tugas atau perintah, baik dalam keadaan sehari-hari maupun dalam menghadapi tugas dari kampus, dan sering membaca juga akan meningkatkan kecerdasan Spiritual.

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

No	Nama dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rahmasari, Lisda (2012) "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan"	Variabel Independen (X) a. Kecerdasan Intelektual (X1) b. Kecerdasan Emosi (X2) dan c. Kecerdasan Spiritual	a. SEM	1. Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan, baik diuji

		(X3) Variabel Dependen (Y) a. Kinerja Karyawan (Y)		secara parsial maupun Simultan.
2.	Nurrahmi (2014) dengan judul “Pengaruh <i>Intelligence Quotient (IQ)</i> Terhadap Kinerja Karyawan”	Variabel Independen (X) a. Intelligence Quotient (X) Variabel Dependen (Y) a. Kinerja Karyawan (Y)	a. Metode survei b. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh	1. Penelitian tersebut IQ memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3.	Hidayat dan dewi (2017) “Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai Cabang PT.Pegadaian (PERSERO) Tarandam Padang”	Variabel Independen (X) a. Budaya Organisasi (X1) b. <i>locus of Control</i> (X2) Variabel Dependen (Y) a. Kinerja Pegawai (Y)	a. Metode pendekatan kuantitatif b. Alat uji regresi berganda menggunakan an SPSS	1. Pengaruh signifikan antara variabel budaya kerja dengan tenaga kerja 2. <i>Locus Of Control</i> juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4.	Idris et all , (2017), <i>Effectiveness of the use of Spiritual Intelligence in Women Academic Leadership Practice</i> ”	Variabel Independen (X) a. <i>Effectiveness of the use of Spiritual Intelligence</i> (X) Variabel Dependen (Y)	a. berasimilasi pendekatan kualitatif b. wawancara semi- terstruktur c. Analisis data menggunakan	1. kecerdasan spiritual memberikan kontribusi terhadap membantu karir karyawan ketika orang terinspirasi oleh visi dan memiliki arah

		a. <i>Women Academic Leadership Practice (Y)</i>	an metode van Kaam yang dimodifikasi dengan metode Stevick-Colaizzi-Keen fenomenologi	yang jelas. 2. Penelitian ini juga memberikan hasil signifikan terhadap pemahaman strategi pelaksanaan praktek kecerdasan spiritual
5.	Mulyasari, Irma (2018) “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai”	Variabel Independen (X) a. Kecerdasan Emosional (X1) b. Kompetensi (X2) Variabel Dependen (Y) a. Kinerja Pegawai (Y)	a. Metode yang digunakan menggunakan kuantitatif b. Analisis data menggunakan regresi berganda melalui aplikasi SPSS.	1. Kecerdasan Emosional dan kompetensi keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6.	Khotimah (2018) “Pengaruh Kecerdasan ( <i>Intellectual Quotient</i> ), Kecerdasan Emosional ( <i>Emotional Quotient</i> ), dan Kecerdasan Spiritual ( <i>Spiritual Quotient</i> ) Terhadap	Variabel Independen (X) a. pengaruh Kecerdasan ( <i>Intellectual Quotient</i> ) (X1) 3. Kecerdasan Emosional ( <i>Emotional Quotient</i> ) (X2) 4. Kecerdasan Spiritual	a. menggunakan pendekatan kuantitatif	1. <i>Intellectual quotient</i> berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan 2. <i>Intellectual quotient</i> berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui <i>Workplace Spirituality</i>

	Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh <i>Workplace Spirituality</i> ".	<p>(<i>Spiritual Quotient</i>) (X3)</p> <p>Variabel Dependen (Y)</p> <p>a. Kinerja Karyawan Di Mediasi (Y)</p> <p>Variabel Intervening (Z)</p> <p>a. <i>Workplace Spirituality</i> (Z)</p>		<p>3. Ada pengaruh langsung <i>emotional quotient</i> terhadap kinerja.</p> <p>4. Terjadi pengaruh tidak langsung <i>emotional quotient</i> terhadap kinerja melalui <i>workplace spirituality</i></p> <p>5. <i>Workplace spirituality</i> mampu memediasi <i>Intellectual Quotient</i></p> <p>6. <i>Workplace spirituality</i> mampu memediasi <i>Emotional Quotient</i></p>
7.	Nurliani., Sunaryo, Hadi., Alfi, Rachmat, Slamet (2019) "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan"	<p>Variabel Independen (X)</p> <p>a. Kecerdasan Intelektual (X1)</p> <p>b. Kecerdasan Emosi (X2)</p> <p>c. Kecerdasan Spiritual (X3)</p> <p>Variabel Dependen (Y)</p> <p>a. Kinerja</p>	<p>a. Metode kuantitatif</p> <p>b. Uji instrument</p> <p>c. Uji normalitas</p> <p>d. Analisis regresi linier berganda</p> <p>e. asumsi klasik</p> <p>f. dan pengujian</p>	<p>1. Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Kkecerdasan Emosional berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan</p>

		Karyawan (Y)	hipotesis menggunakan SPSS 14 for Windows.	
8.	dudi, alwa., Anoesyirwan, Moeins., Elfiswandi (2019) dengan judul “Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Pemerintahan”	Variabel Independen (X) a. Komitmen (X1) b. Kompetensi (X2) c. <i>Locus Of Control</i> (X3) Variabel Dependen (Y) a. Kinerja Pemerintahan (Y)	a. metode kuantitatif b. survei dengan jenis asosiatif type	1. komitmen berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, 2. <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. 3. ketiga variable tersebut, komitmen merupakan variable yang paling berpengaruh.
9.	Ma'rufah, Fitri, Setya., siswanto (2019) dengan judul “Kecerdasan dan Kinerja Karyawan”	Variabel Independen (X) a. Kecerdasan (X) Variabel Dependen (Y) a. dan Kinerja Karyawan (Y)	a. pendekatan kuantitatif b. menggunakan analisis regresi berganda c. uji beda, d. dan crosstabs dengan aplikasi IBM	1. Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kecerdasan Spiritual yang paling berpengaruh

			Statistic SPSS 20	dominan
10.	Mootalu dkk (2019:9) “ <i>The Influence of Locus Of Control and Transformasional Leadership On Employee Performance At Badan Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado</i> ”	Variabel Independen (X) a. <i>Locus Of Control (X1)</i> b. <i>Transformasional Leadership (X2)</i>  Variabel Dependen (Y) a. <i>Employee (Y)</i>	a. model penelitian regresi linier berganda	1. <i>Locus of Control</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan  2. Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial,  3. sedangkan secara simultan keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Ary dan Sriathi (2019:) “ <i>Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan</i> ”	Variabel Independen (X) 1. <i>Self Efficacy (X1)</i> 2. <i>Locus Of Control (X2)</i>  Variabel Dependen (Y) a. Kinerja Karyawan (Y)	a. Menggunakan metode pendekatan kualitatif b. survey c. wawancara dengan manajer	1. Variabel X1 Dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan

12.	Bayu dan Sukartha (2019) “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Pemilik Pada Kinerja UMKM Di Kabupaten Gianyar”	<p>Variabel Independen (X)</p> <p>a. Kecerdasan Intelektual (X1)</p> <p>b. kecerdasan Emosional (X2)</p> <p>c. Kecerdasan Spiritual (X3)</p> <p>Variabel Dependen (Y)</p> <p>a. Kinerja (Y)</p>	<p>a. Analisis regresi linier berganda</p>	<p>1. kecerdasan Intelektual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. kecerdasan Emosional memiliki pengaruh sama seperti Kecerdasan Intelektual, semakin tinggi Kecerdasan Emosional maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan,</p> <p>3. kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
13.	Gayatri dan Wirawati (2019) “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Perilaku Belajar Terhadap	<p>Variabel Independen (X)</p> <p>a. Kecerdasan Intelektual (X1)</p> <p>b. Kecerdasan Spiritual (X2)</p> <p>c. Perilaku</p>	<p>a. menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuisioner</p> <p>b. teknik analisis</p>	<p>1. Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Perilaku Belajar memiliki pengaruh positif dan</p>



	Pemahaman Akuntansi”	Belajar (X3) Variabel Dependen (Y) a. Pemahaman Akuntansi (Y)	data menggunakan analisis regresi linier berganda.	signifikan terhadap pemahaman Akuntansi
--	----------------------	--	--	---

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Kecerdasan Intellektual (*Intellectual Quotient*)

Secara etimologis, terdiri dari kata *Intelligence* dan *Quotient*. Istilah *Intelligence* mengacu pada “pandai” cepat bertindak, bagus dalam penalaran dan pemahaman, serta efisiensi dalam aktivitas mental, yang artinya adalah umur mental IQ atau skor dari suatu tes intelegensi. Intelegensi ini berpengaruh terhadap IQ, yaitu menyangkut kecerdasan seseorang dalam menyelesaikan masalah. (G. Yabsir 2002:114)

*Intellectual Quotient* atau yang biasa disebut IQ adalah sebuah skor yang diperoleh dari sebuah alat tes kecerdasan, namun dari hasil tes IQ tidak bisa menggambarkan kecerdasan secara keseluruhan, hanya sebagian persen dari kemampuan seseorang, yang pertama kali memperkenalkan istilah IQ adalah ahli psikolog dari Negara perancis pada awal abad ke-20 yang bernama Alferd Binet, lalu dilanjutkan oleh Lewis Terman dari Universitas Standfond, yang juga berusaha dibakukan dengan beberapa cara, salah satunya dengan norma populasi, yang akhirnya test IQ dikenal dengan sebutan test Stanfond-Binet.

Kecerdasan Intellektual (*Intellectual Quotient*) memiliki beberapa arti yang luas, antara lain yakni, kemampuan dalam berpikir secara rasional, teliti dan

terarah. Biasanya seseorang yang memiliki Kecerdasan Intelektual yang tinggi akan cenderung berhati-hati dalam menyikapi suatu permasalahan dan akan mengambil suatu keputusan secara terarah sesuai dengan planning yang ia buat, hal tersebut akan membuat ia lebih efektif dalam menghadapi lingkungannya. Kecerdasan Intelektual tidak bisa dinilai secara langsung, melainkan harus dilihat dari tindakan yang dihasilkan dalam proses berpikir secara rasional. *Quotient* sendiri adalah suatu konsep kuantifikasi yang awalnya diberlakukan dalam rangka pengukuran sebuah tingkat kecerdasan. Sarlito dalam Khotimah (2018:47)

Menurut Robbins dan Judge (2008:262) kecerdasan Intelektual adalah sebuah kemampuan (*ability*) seorang individu yang mampu melakukan beberapa aktivitas dalam suatu pekerjaan. Dan kemampuan tersebut dapat diketahui dari sebuah alat test kecerdasan atau tes psikologi. Jadi, semakin tinggi hasil skor test kecerdasan maka semakin tinggi pula taraf kecerdasan intelektual yang dimiliki.

Menurut Azwar (2006:8) Kecerdasan Intellektual yang tinggi juga akan memanfaatkan pengalaman hidupnya sebagai dasar untuk mengambil sebuah keputusan termasuk juga untuk beradaptasi dengan lingkungan yang ada disekitarnya.

#### **2.2.1.1 Indikator Kecerdasan Intellektual**

Menurut (Wiramiharja, 2003) menjelaskan beberapa indikator yang ada dalam Kecerdasan Intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Indikator-indikator tersebut antara lain:

1. Kemampuan figur adalah kemampuan mental seseorang dalam menganalisa bentuk, simbol, diagram dan gambar

2. Kemampuan Verbal adalah kemampuan mental seseorang dalam menguasai kosa kata, bahasa dan dapat merespon cepat kata-kata tertentu.
3. Pemahaman dan nalar dibidang numerik yang biasanya berhubungan dengan angka.

Menurut Goleman dalam Efendi (2005: 57) kecerdasan intelektual hanya memberikan pengaruh 20 persen terhadap kesuksesan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya, termasuk juga kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual didalamnya. Sedangkan menurut Robbins (2003) dalam Khotimah (2018:30) berpendapat ada tujuh indikator, yakni:

1. **Kecerdasan angka**, merupakan kemampuan seseorang menguasai dan memahami penegertian melalui angka-angka, termasuk kecepatan dan ketepatan dalam hal menghitung, seseorang dengan tipe ini memiliki logika yang matang dan selalu berpikir rasional dalam menghadapi suatu keadaan.
2. **Pemahaman Verbal**, merupakan kemampuan seseorang dalam menangkap apa yang ia baca dan apa yang ia dengarkan. Kemampuan verbal sendiri memiliki pengertian kecerdasan yang berkaitan dengan kata dan bahasa, seseorang dengan tipe ini mampu menyerap dan memahami dengan cepat berbagai macam input yang bersifat verbal, dan pintar dalam mengolah kata.
3. **Kecepatan persepsi**, merupakan kemampuan dalam mengenali perbedaan dan kemiripan dengan cepat dan tepat. Tindakan menyusun, mengenali dan menafsirkan informasi sensoris yang di dapat untuk memberikan gambaran terhadap pemahaman lingkungan.

4. **Penalaran induktif**, merupakan kemampuan untuk menganalisis sebuah masalah, yang kemudian mencari solusi dalam pemecahan masalah tersebut. Proses menganalisis sebuah masalah bersumber dari pengamatan empirik yang kemudian menghasilkan sebuah kesimpulan atau pengetahuan yang bersifat luas dan umum.
5. **Penalaran deduktif**, merupakan kemampuan dalam menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument. Sebuah penalaran yang bersumber pada suatu peristiwa umum, yang kebenarannya telah diketahui dan diyakini, cara berpikirnya juga berdasarkan kesimpulan atau pengetahuan baru yang bersifat lebih khusus. Metode ini diawali dari pembentukan teori, hipotesis, definisi operasional, instrument dan operasionalisasi. Dengan istilah lain untuk memahami segala kejadian yang ada terlebih dahulu harus memiliki konsep dan teori tentang hal tersebut yang kemudian dianalisis kembali berdasarkan fakta lapangan.
6. **Visualisasi spasial**, merupakan kemampuan seseorang dalam mengolah tata letak ruangan, biasanya orang dengan tipe ini akan membayangkan bagaimana jika objek dirubah posisinya, kecerdasan ini juga mampu memperkirakan dan memprediksi langkah dan menganalisa dengan baik, bagus dan rapi.
7. **Daya ingat**, merupakan kemampuan individu dalam mengingat dan mengenang kembali peristiwa yang sudah berlalu. Pengalaman-pengalaman tersebut biasanya berisi peristiwa yang memiliki arti tersendiri baginya.

Orang dengan tipe ini mudah dalam mengambil keputusan atau tindakan yang objektif, dan menghasilkan ide-ide yang cemerlang.

Mustofa dan miller dalam khotimah (2018) menyatakan pengukuran kecerdasan intellectual tidak dapat diukur hanya dengan satu pengukuran tunggal. Menurut peneliti tes untuk mengukur kemampuan kognitif yang utama adalah dengan menggunakan tiga pengukuran, yaitu:

1. **Kemampuan verbal**, yakni kemampuan dalam kecakapan, kecepatan, kebenaran dan ketepatan mengolah kata atau dalam menyampaikan pendapat.
2. **Kemampuan matematika**, yakni kemampuan dasar dalam memahami angka-angka. Kemampuan matematika akan mempengaruhi bakat yang ia miliki.
3. **Kemampuan ruang**, yakni kemampuan memvisualisasikan suatu benda, dan mampu berpikir secara abstrak melalui benda atau symbol-simbol tertentu.

Jika merujuk pada Indikator Mirawiharja dan Robbins terdapat persamaan yang terletak pada kemampuan verbal, spasial dan kecerdasan matematika atau numerik. Para peneliti menemukan bahwa tes untuk mengukur kemampuan kognitif seseorang yang utama adalah dengan menggunakan tiga pengukuran, yakni kemampuan verbal, kemampuan matematika dan kemampuan ruang. Pengukuran enting lainnya seperti kemampuan mekanik, kemampuan astistik tidak diukur dengan ketiga pengukuran seperti diatas, namun menggunakan alat ukur yan lainnya. Hal ini berlaku juga dalam pengukuran motivasi, emosi dan sikap. Moustofa dan Miller dalam (khotimah 2018:32).

Dwijayanti (2009) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berfikir.

Kecerdasan intelektual pada setiap individu memiliki kualitas dan kapasitas yang berbeda-beda yang kemudian menentukan pola pikir manusia. Disisi lain Ananto (2008) menyatakan bahwa pembelajaran yang hanya berpusat pada kecerdasan intelektual tanpa menyeimbangkan sisi spiritual akan menghasilkan generasi yang mudah putus asa, depresi, suka mengeluh bahkan akan menggunakan obat-obatan terlarang untuk menenangkan dirinya.

### **2.2.1.2 Kecerdasan Intellektual Dalam Prespektif Islam**

Kecerdasan intelektual (*fikr*) ditandai dengan kemampuan berpikir cerdas dan memiliki titik tujuan yang jelas dan selalu merencanakan hal hal yang akan dilakukan atau dijalankan agar tidak mudah tertipu dan tidak mudah terjerumus. Kemampuan ini mampu menciptakan daya ingat yang kuat, kecerdasan intelektual juga memberikan solusi ketika berada dalam hal sulit, dan akan memunculkan rumusan yang aplikatif untuk mewujudkan sebuah obsesi (Djalaluddin, 2007:108)

Menurut Raghieb, kata *firk* secara umum dimaknai menggosok, memebaskan, kemasyghulan, melepaskan. Dari makna dasar *firk* itu terkandung makna yang sangat dalam yakni usaha serius, giat, tak kenal lelah bahkan sampai menemukan jawaban yang sangat dalam. (Paisak 2002:211)

Kecerdasan intelektual dapat dikaitkan dengan penggunaan akal. Islam sangat memperhatikan kecerdasan intelektual. sebagai wujudnya dari itu manusia diperintahkan untuk memikirkan dirinya dan alam semesta. Dengan memikirkan alam semesta diharapkan akan mengantarkan manusia untuk memiliki kesadaran

atas kuasa Allah SWT (Sa'diyah, 2011:43) hal tersebut sudah di jelaskan dalam firman Allah dalam Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 164 :

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

Artinya: “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 hidupakan 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)

Menurut penjelasan tafsir Jalalayn (sesungguhnya pada penciptaan langit dan bumi) yakni keajaiban-keajaiban yang terdapat pada keduanya (serta pergantian malam dan siang) dengan datang dan pergi, bertambah serta berkurang, (serta perahu-perahu) atau kapal-kapal (yang berlayar dilautan) tidak tenggelam atau terpaku di dasar laut (dengan membawa aa yang berguna bagi manusia) berupa barang-barang perdagangan dan angkutan, dan (apa yang diturunkan Allah dari langit berupa air) hujan, (lalu dihidupkan-Nya bumi dengannya) yakni dengan tumbuhnya tanam-tanaman (setelah matinya) maksudnya setelah keringnya (dan disebarkan dibumi itu segala jenis hewan) karena mereka berkembang biak dengan rumpit-rumputan yang terdapat diatasnya, (serta pengisaran angin) memindahkannya ke utara atau ke selatan dan mengubahnya menjadi panas atau dingin ( dan awan yang dikendalikan) atas perintah Allah SWT, sehingga ia tertiuip kemana dikehendaknya (antara langit

dan bumi) tanpa ada hubungan dan yang mempertalikan (sungguh merupakan tanda-tanda) yang menunjukkan keesaan Allah SWT (bagi kaum yang memikirkan) serta merenungkan.

Dari ringkasan tafsir Jalalyn tersebut memerintahkan kepada manusia agar memaksimalkan kecerdasan intelektual yang dimiliki dengan melakukan aktifitas berpikir terhadap diri sendiri dan alam. Dengan berpikir manusia akan mendapatkan pelajaran serta hikmah atas tanda-tanda kebesaran Allah SWT. Semakin baik pemikiran manusia maka hasil yang didapat akan baik, sama halnya dengan kita berpikiran baik tentang kekuasaan Allah maka kita termasuk orang yang beriman, begitupun dengan seorang karyawan yang dapat berpikir dengan baik dan mengoptimalkan kecerdasan intelektual sehingga ia dapat menjalankan tanggung jawab dapat tercapai dengan mudah.

### **2.2.2 Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*)**

Salovey & Mayer dalam Supriyanto & Maharani (2013:210) Definisi luas mengenai kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*) merupakan kemampuan monitor perasaan terhadap dirinya dan emosi terhadap orang lain untuk membedakan keduanya dan menggunakan informasi tersebut untuk mengarahkan dirinya dalam bertindak. Definisi tersebut menekankan bahwa sebuah kecerdasan emosi sebagai kesadaran seorang individu untuk mengontrol emosinya sendiri yang di munculkan dalam bentuk tindakan-tindakan, baik untuk dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

Yang menemukan teori EQ pertama kali adalah Peter Salovey dan Jhon Mayer, namun secara sistematis dan konseptual teori tersebut tersebar berkat



Daniel Goleman dengan bukunya yang *best seller* yaitu *Emotional Intelligence, why it Can More Than IQ* yang terbit pada tahun 1995 M. kemudian di susul bukunya yang kedua dengan judul *Working with Emotional Intelligence* pada tahun 1999 M. Kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient (EQ)* Juga di definisikan sebagai kemampuan untuk mengamati dengan tepat emosi diri sendiri dan orang lain, selatih dengan sempurna emosi diri sendiri dan menjalankan emosi serta perilaku dalam berbagai situasi kehidupan dan menjalin hubungan baik secara tulus dengan keramahan dan rasa hormat. (Hartini, 2016:273)

Kegagalan teori kecerdasan IQ yang dipersepsi bisa menjadikan seseorang sukses hidup didasarkan pula dari hasil survei di Amerika Serikat tahun 1918 tentang IQ, ditemukan paradoks membahayakan: “sementara skor IQ anak-anak makin tinggi, kecerdasan emosi mereka justru turun. Lebih mangkhawatirkan lagi, data hasil survei besar-besaran tahun 1970 dan 1980 terhadap para orang tua dan guru. Mereka mengatakan “ Anak-anak generasi sekarang lebih sering mengalami masalah-masalah emosi ketimbang generasi terdahulunya. Secara pukul rata, anak-anak sekarang tumbuh dalam kesepian dan depresi, mudah marah dan lebih sulit diatur, lebih gugup dan cenderung cemas, impulsif dan agresif. (Agustian, 2006:39)

Goleman (2001:18) mendefinisikan bahwa Kecerdasan Emosional adalah:

1. Kemampuan seseorang untuk mengenali emosi pribadinya sehingga dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan dirinya
2. Kemampuan seseorang untuk mengolah emosinya agar emosi tetap terjaga dan stabil

3. Kemampuan seseorang untuk memberikan motivasi dan memberikan dorongan semangat untuk diri sendiri
4. Kemampuan seseorang untuk mengenal emosi dan kepribadian orang lain
5. Kemampuan seseorang untuk membina dan menjaga hubungan dengan orang lain, sosial dengan baik, sehingga meminimalisir adanya perselisihan.

Jika kelima lingkup emosi itu dapat dikuasai dengan baik, maka perjalanan bisnis tau karir kita akan berpeluang berjalan mulus. Kecerdasan emosional adalah dua produk dari dua skill utama: kompetensi personal dan kompetensi sosial. Kompetensi personal lebih berfokus pada diri sendiri, sedangkan kompetensi sosial lebih berfokus pada bagaimana hubungan kita dengan orang lain. Kecerdasan emosional bertumpu pada jalur emosi dalam otak manusia. System limbic yang secara evolusi jauh lebih tua daripada bagian kulit tak (*cortex cerebri*) memainkan eran penting dalam tatanan emosi.

Sedangkan menurut Ulfa dalam Bayu dkk (2019) mendefinisikan bahwa pegawai yang memiliki kecerdasan emosional akan lebih baik daripada dengan pegawai yang tidak termotivasi karena kecerdasan emosi. Karena kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat ketekunan dan memotivasi diri sendiri dalam bertahan menghadapi situasi sehari-hari, kecerdasan dalam mengolah emosi lebih penting untuk tetap menstabilkan emosi, artinya tidak berlebihan saat senang dan tidak berlebihan ketika dalam keadaan sedih. Dalam dunia kerja menjaga kestabilan emosi penting karena mengatur suasana hati akan lebih mudah dalam mengendalikan stress dan hal itu akan mempengaruhi kinerja setiap individu. Tipe orang ini akan lebih mudah membaca perasaan terdalam

orang lain (empati) dan memelihara hubungan baik antar individu, serta memiliki kemampuan untuk penyelesaian konflik dalam memimpin.

Konsep kecerdasan emosional menjelaskan mengapa dua orang dengan IQ yang sama bisa saja memiliki tingkat keberhasilan hidup yang berbeda. Kecerdasan emosional merujuk pada elemen fundamental dalam perilaku manusia yang berbeda dengan intelektualitas. Tidak ada hubungan yang dikenal antara IQ dan EQ, kita tidak bisa memprediksikan kualitas emosional seseorang berdasarkan tingkat IQ nya saja, hal ini merupakan kenyataan yang luar biasa, sebab kecerdasan intelektual (IQ) tidak fleksibel. (Greaves dan Travis, 2007:55)

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan dan memahami secara efektif dalam penerapan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Kemampuan ini mendukung individu dalam mencapai sebuah tujuan. Dalam dunia pendidikan akuntansi mahasiswa yang mampu mengendalikan emosinya dapat menghasilkan optimalisasi pada fungsi kecerdasan emosional, sehingga dapat memahami akuntansi lebih mudah. Mahasiswa yang memiliki ketrampilan emosi yang baik akan berhasil di dalam kehidupan dan memiliki motivasi untuk terus belajar. Namun, mahasiswa yang memiliki ketrampilan emosi yang kurang baik, akan kurang memiliki motivasi untuk belajar (Jonker, 2009).

Thorndike (1920) Kecerdasan emosional adalah istilah yang berawal dari konsep kecerdasan sosial dan disebutkan pertama kali. Tetapi hanya dengan buku yang diterbitkan oleh Goleman (1995) kecerdasan emosi itu diakui sebagai elemen kunci dari konsep kecerdasan (Schutte et al., 1998). Zhou dan George

(2003) merangkum kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi dan emosi mereka hubungan timbal balik dengan kognisi sebanyak diri sendiri dan orang lain.

Konseptualisasi Wong dan Law (2002) dalam penelitian ini, di mana kecerdasan emosional dipahami sebagai satu set kemampuan yang saling terkait yang dimiliki individu untuk menghadapi emosi. Wong dan Law (2002) mengembangkan skala empat dimensi kecerdasan emosional, berdasarkan pada model Mayer dan Salovey (1997:23), yaitu: kemampuan untuk memahami emosi sendiri serta mengekspresikannya secara alami, kemampuan untuk memahami, mengenali dan memahami emosi orang lain, kemampuan untuk mengatur emosi lebih cepat pemulihan, dan kemampuan untuk menggunakan emosi sendiri, membimbing mereka menuju kegiatan yang konstruktif dan pribadi kinerja.

Beberapa penelitian telah menetapkan hubungan antara kecerdasan emosional dan kreativitas (Carmeli et al., 2014; Hamidianpour et al., 2015; Ramy et al., 2014; Mofidi et al., 2012; Zampetakis et al., 2009; Zhou dan George, 2003). Zampetakis et al. (2009) mengemukakan bahwa kreativitas bisa sangat rentan terhadap pengaruh emosional: karena penalaran tentang emosi (bahkan pada tingkat reflektif diri yang minimal) adalah bagian darinya self-efficacy emosional, kita dapat mengatakan bahwa dapat dibayangkan bahwa individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dapat melakukannya melaporkan skor kreativitas yang lebih tinggi. Para peneliti berpendapat bahwa siswa dengan pengetahuan tentang emosi mereka sendiri dapat menyalurkan afeksi negatif dan /

atau positif pada identifikasi yang tepat dan penyelesaian masalah yang relevan dengan penciptaan bisnis.

Mengikuti garis pemikiran ini, Othman and Young (2018) juga menyarankan bahwa kecerdasan emosi dikaitkan dengan sikap kreatif dan inovatif di kalangan siswa. Individu dengan kecerdasan emosi tinggi dapat menghasilkan ide-ide kreatif, yang akhirnya membentuk karakteristik kewirausahaan mereka, akhirnya mengarah pada perilaku kewirausahaan (Nguh dan Salleh, 2015). Hasil dari Hamidianpour et al. (2015) mengkonfirmasi ada pengaruh langsung dan positif (tetapi relatif lemah) pengaruh kecerdasan emosional terhadap kreativitas karyawan. Studi lain yang telah dilakukan (Ramy et al., 2014) tidak mendukung hubungan langsung antara kecerdasan emosi dan kreativitas. Jadi, sepertinya bermanfaat untuk itu lakukan lebih banyak penyelidikan dalam hal ini.

#### **2.2.2.1 Indikator Kecerdasan Emosional**

Goleman (2005:42-43) menjelaskan bahwa kecerdasan Emosional terbagi menjadi lima bagian utama yaitu kemampuan mengenali diri sendiri, mengendalikan emosi diri, mengenali emosi orang lain dan kemampuan menjaga hubungan antar sosial.

Adapun penjelasan kelima wilayah itu sebagai berikut :

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

*Self Awareness* adalah mengenali kemampuan dalam diri sendiri yang digunakan untuk dasar pengambilan sebuah keputusan, orang degan tipe ini lebih senang melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya dari pada meminta bantuan kepada orang lain.

## 2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

*Self Management* adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosinya sendiri, dan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan biasanya orang dengan tipe ini akan melakukan dengan maksimal sesuai dengan rencana yang dibuat, bahkan dia akan mengorbankan kesenangannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

## 3. Motivasi (*Self Motivation*)

*Self Motivation* adalah hasrat yang paling dalam yang mampu menggerakkan dan mampu menuntun diri sendiri menuju hal-hal yang diinginkan, baik dalam melakukan aktivitas maupun dalam proses pengambilan sebuah keputusan, bahkan mampu bangkit dari kegagalan dan keterpurukan.

## 4. Empati (*Emphaty/Social awareness*)

*Emphaty/Social awareness* adalah kemampuan dalam diri seseorang yang dapat merasakan apa yang sedang dirasakan orang lain atau yang terjadi kepada orang lain. Orang dengan tipe ini biasanya akan mudah menjalin hubungan dan menjalin hubungan saling percaya satu sama lain, dan juga dapat menyesuaikan diri dalam berbagai situasi.

## 5. Ketrampilan Sosial (*Relationship Management*)

*Relationship Management* adalah kemampuan dalam diri seseorang yang dapat menangani emosi dengan baik dalam berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dengan baik, dan memiliki keahlian dalam berinteraksi dengan tepat, selain itu ia juga memiliki kelebihan

dalam memengaruhi, memimpin, kerja sama dalam tim bahkan dalam penyelesaian sebuah perselisihan.

### 2.2.2.2 Kecerdasan Emosional Dalam Perspektif Islam

Kecerdasan emosional dalam Islam diartikan memiliki jalanan yang kuat dengan “*hablun minannas*”, dan pusat kecerdasan emosional adalah “*qalbu*” (hati). Hati dapat mengaktifkan nilai-nilai paling dalam, mengubah sesuatu yang dipikirkan menjadi sesuatu yang dijalani. Hati merupakan sumber keyakinan dan semangat, integritas, dan komitmen, serta energy dan perasaan terdalam yang mendorong untuk belajar, menciptakan kerja sama, memimpin dan melayani (Husain, 2013:47)

Islam mengajarkan umatnya agar dapat mengolah emosi dengan baik dan dapat mengekspresikan dalam bentuk sabar dalam menghadapi segala kejadian, termasuk juga dengan karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, selain itu seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, akan mampu menguasai situasi yang penuh dengan tantangan yang bisa menimbulkan berbagai problematika. pengendalian emosi yang tidak adanya tindakan agresi terhadap orang lain yang disebabkan oleh emosi yang berlebihan serta selalu tenang akan menciptakan harmonitas dalam berinteraksi dan mendorong untuk setiap individu introspeksi diri, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-fushilat ayat 34:

وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ۗ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ  
عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ

Artinya: “Dan tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, maka tiba-tiba orang yang antaramu dan antara dia ada permusuhan seolah-olah telah menjadi teman yang sangat setia”

Zubdatut Tafsir Min Fathil Qadir / Syaikh Dr. Muhammad Sulaiman Al Asyqar, mudarris tafsir Universitas Islam Madinah menjelaskan Tidak ada kesamaan antara kebaikan yang diridhai Allah dan keburukan yang dibenci olehNya dalam hal balasan dan akibat yang baik. Tolaklah kebiasaan buruk dengan kebaikan yaitu dengan cara yang tenang dan tidak ada kekerasan di dalamnya. Tolaklah juga keburukan dengan kebaikan, dosa dengan permohonan maaf, kemarahan dengan kesabaran, dan kebodohan dengan pengertian. Jika kamu melakukan hal itu, maka musuhmu akan menjadi teman dekat dalam kebaikan dan kelembutan. Ayat ini diturunkan untuk Abu Sufyan bin Harb saat melawan Nabi SAW, kemudian dia menjadi sahabat setianya dengan terjalinnya hubungan antara keduanya.

Penjelasan tersebut sejalan dengan penjelasan tafsir Al-Azim menjelaskan bahwa ada perbedaan besar diantara (kebaikan dan kejahatan). Barang siapa yang berbuat jahat terhadap dirimu, maka tolaklah kejahatan tersebut dengan berbuat baik terhadapnya, karena ketika kamu berbuat baik kepada orang yang berbuat jahat kepadamu, maka kebaikan yang kamu lakukan terhadapnya akan luluh dan berbalik menyenangkanmu, dan akan tertanamlah didalam hattinya rasa kasihan dan ingin berbuat baik kepadamu (Katsir, 1985). *Optimisme* dan *positive thinking* memberi pengaruh menguntungkan dalam kondisi biologis manusia. (paisak, 2002:272)



Djalaluddin (2007:106) Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengendalikan emosi sehingga tidak mudah goyah dalam menghadapi berbagai tantangan. Emosi yang tidak terkendali akan mengakibatkan tumpulnya akal jernih sehingga akan timbul rasa panik yang akan menghilangkan solusi dalam permasalahan. Seorang karyawan yang bekerja dengan ikhlas dan hati yang bersih akan menggunakan emosionalnya secara optimal, dibandingkan dengan karyawan yang bekerja tanpa dilandasi rasa ikhlas dan sabar.

### **2.2.3 Kecerdasan Spiritual (*Spiritual Quotient*)**

Kecerdasan Spiritual adalah kecerdasan Jiwa. Ia adalah kecerdasan yang dapat membantu kita dalam proses penyembuhan dan bangkit membangun diri kita secara utuh. Setiap individu tentu pernah mengalami sebuah fase terendah, dimana ia merasakan lika liku kehidupan dan bahkan ada juga yang merasa hidupnya berantakan. Dan disinilah peran SQ, karena SQ berada dalam diri manusia yang aling dalam, sehingga mampu mendorong jiwa manusia untuk sadar dan bangkit.

SQ memungkinkan seseorang menjadi kreatif, mengubah aturan dan situasi, SQ dapat member rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan serta untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya. SQ digunakan untuk bergulat dengan ihwal baik dan jahat, setara untuk membayangkan kemungkinan yang belum terwujud, untuk bermimpi, bercita-cita, dan mengangkat diri kitadari kerendahan.

SQ memfasilitasi suatu dialog antara akal dan emosi, antara pikiran dan tubuh. SQ menyediakan titik tumpu bagi pertumbuhan dan perubahan. SQ juga menyediakan pusat pemberi makna yang aktif dan menyatu bagi diri. Banyak pemikiran orang mengenai SQ yang berhubungan dengan keagamaan, namun berdasarkan buku ini SQ tidak selalu berhubungan dengan agama, Kecerdasan Spiritual adalah kecerdasan jiwa, ia adalah kecerdasan yang dapat membantu manusia menyembuhkan dan membangun diri secara utuh. (Zohar dan Marshaal, 2000:6)

Konsep kecerdasan spiritual telah dikemukakan oleh dua psikolog utama, John Mayer (2000) dan Howard Gardner (2000) pada tahap awal. Mayer (2000) bertanya apakah mungkin berbicara tentang kecerdasan spiritual atau kesadaran, sedangkan Gardner (2000) menentang dimasukkannya spiritual sebagai kecerdasan, menunjuk ke kebutuhan untuk membedakan antara kecerdasan sebagai kemampuan dan penggunaannya dalam berbagai domain, termasuk spiritual. Meskipun dua argumen utama ini banyak orang lain yang mengusulkan konsep kecerdasan spiritual. Gardner makin menyadari bahwa ada aspek spiritual dalam kecerdasan manusia. Kecerdasan ini, 50 tahun yang lalu, sulit ditemui pada manusia Barat seperti Gardner. (Pasiak, 2002:27)

Mengacu pada definisi kecerdasan menurut Gardner dan berpendapat bahwa spiritualitas dapat dilihat sebagai kecerdasan karena memprediksi fungsi dan kemampuan adaptasi dan penawaran yang memungkinkan orang untuk memecahkan masalah dan mencapai tujuan. Dalam melihat spiritualitas melalui lensa kecerdasan, Emmons (1999) menulis, kecerdasan spiritual adalah suatu

kerangka kerja untuk mengidentifikasi dan mengorganisir keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk penggunaan adaptif spiritualitas. Amram dalam Molina (2019:34)

Zohar dan Marshall (2001) menggambarkan kecerdasan spiritual sebagai kapasitas individu untuk isu-isu tentang makna dan tujuan dan memimpin tindakan masyarakat dalam perspektif yang lebih luas. Kecerdasan spiritual dalam lingkungan tempat kerja memungkinkan para pemimpin fokus untuk membangun suasana tertanam dengan saling menghormati yang lebih besar, etika, nilai-nilai, dan integritas (Wolf, 2004). Para ahli otak menemukan bahwa kecerdasan spiritual itu berakar kuat dalam otak manusia. Itu artinya, manusia bukan saja berpppotensi pada kekuatan rasional dan emosional saja, sebagaimana konsep willian Stern dan Daniel Goleman, melainkan juga termaktub potensi spiritual dalam dirinya, lebih tepatnya didalam otak. (Pasiak, 2002:27)

Pemimpin dengan kecerdasan spiritual yang lebih baik dapat menginspirasi berarti dan tujuan lain (Bass, 1990, 1997, 2001; Bennie, 2000, 2001, 2007; Fry, kecerdasan spiritual adalah suatu kerangka kerja untuk mengidentifikasi dan mengorganisir keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk penggunaan adaptif spiritualitas. Amram dalam Molina (2019:34)

SQ memberi kita kemampuan membedakan, memberi rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku, bergulat dengan ikhwal baik dan buruk. SQ mengintegrasikan semua kecerdasan, menjadikan makhluk yang utuh secara intelektual, emosional dan spiritual.

Namun ironisnya SQ yang diteliti sebagai pusat makna tertinggi bagi manusia menurut para ilmuwan tersebut ternyata belum dan bahkan tidak menjangkau nilai-nilai ketuhanan. Pembahasannya baru sebatas tataran biologi-psikologi, tidak mengungkap hal yang bersifat transendental yang mengakar, yang pada akhirnya kembali berakibat pada kebuntuan. Fakta-fakta ini makin memperkuat fenomena bahwa SQ yang perlahan namun pasti menempati ruang di hati manusia, walau bukan seorang spiritualis sekalipun. Namun temuan “God Spot” mereka baru sebatas hardware-nya saja (spiritual center pada otak manusia), belum ada software (isi dan kandungannya)nya. Sinergi antara IQ, EQ dan SQ yang diharapkan sebagai solusi atas problem diatas. Seiring dengan waktu muncullah Ary Ginanjar dengan konsep ESQ yang mensinergikan ketiganya. ESQ mendapat sambutan hangat dari masyarakat internasional dengan melalui berbagai trainingnya yang saat ini dianggap mampu menginterpretasikan secara sempurna kecerdasan IQ, EQ dan SQ. ESQ-lah yang kemudian diharapkan oleh Ary Ginanjar sebagai software-nya. (Agustian, 2006:25)

Spiritual Intelligence (SQ) didefinisikan oleh Wigglesworth, C. (2006) sebagai kemampuan untuk berperilaku dengan kebijaksanaan dan kasih sayang, sementara menjaga perdamaian dalam dan luar, terlepas dari keadaan. Atribut kecerdasan spiritual telah disarankan sebagai prasyarat kepemimpinan organisasi kontemporer, terutama dari gaya kepemimpinan transformasional di mana para pemimpin harus memiliki atribut baru keterampilan kepemimpinan dan bakat dalam perubahan lingkungan.

### 2.2.3.1 Indikator Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshall (2000:14) menyebutkan ada Sembilan dimensi yang dapat meningkatkan kualitas Kecerdasan Spiritual, adapun Sembilan dimensi tersebut sebagai berikut:

1. Kemampuan individu yang dapat bersikap fleksibel (adaptif, aktif dan spontan)
2. Memiliki sikap *self awareness* yang tinggi
3. Kemampuan dalam mengendalikan diri dan memanfaatkan penderitaan
4. Kemampuan dalam mengendalikan diri dan menghadapi masa yang sulit atau rasa sakit
5. Kualitas hidup yang didasari visi dan nilai-nilai
6. Dapat menghindari hal yang dapat mengakibatkan kerugian (*Unnecessary harm*)
7. Memiliki kecenderungan untuk bertanya sebab suatu hal terjadi “mengapa?” untuk mencari jawaban yang mendasar
8. Memiliki kecenderungan berpikir *holistik*, yakni mengaitkan antar hal yang terjadi
9. Menjadi apa yang disebut oleh para psikolog sebagai bidang mandiri, yaitu kemampuan bekerja melawan konvensi

Sudut pandang lain dari Khavari (2000) mengenai indikator yang dapat menguji tingkat kecerdasan spiritual seseorang, sebagai berikut:

1. Dari sudut pandang spiritual keagamaan (hubungan vertical dengan tuhan)

Dalam sudut pandang ini akan melihat sejauh mana relasi individu dengan sang pencipta. Hal ini bisa dilihat dari komunikasi dan intensitas kepada tuhan melalui ibadah, doa, dan menjalankan perintah-perintah dari tuhan sesuai dengan ajaran yang dianutnya.

## 2. Sudut pandang relasi sosial-keagamaan

Dalam sudut pandang ini seorang individu dilihat dari psikologis sosial, cara individu berinteraksi antar individu dan sikap sosial yang tercermin dalam diri. Jadi, kecerdasan ini tidak hanya bersikap hubungan vertical dengan tuhan, melainkan juga dalam hidup bersosial.

## 3. Sudut pandang etika keagamaan

Sudut pandang ini dapat menggambarkan kuantitas etika keagamaan sebagai manifestasi dari kualitas kecerdasan spiritual. Hal tersebut dalam dilihat dari ketaatan individu dalam menjalankan perintah dan menjauhi larangan yang di tetapkan dalam agama, bersifat jujur, sopan serta memiliki toleran yang tinggi, orang dengan tipe ini akan mudah dalam bergaul dalam lingkungan baru , karena menurutnya toleransi dan sopan santun adalah yang sangat penting sebagai dasar dalam bersosial. Serta mengakui adanya keterlibatan tuhan dalam melakukan segala aktivitas sehari-hari.

### 2.2.3.2 Kecerdasan Spiritual Dalam Prespektif Islam

Kecerdasan spiritual dalam Islam berrarti kemampuan dalam menjalin “*hablun min-Allah*”, jika kecerdasan emosional terletak pada *qalb (hati)* kalau kecerdasan spiritual terletak pada nurani (*fuad*), kebenaran suara *fuad* tidak perlu

diragukan, sejak awal kejadiannya *fuad* telah tunduk kepadaperjanjian ketuhanan. Agar kecerdasan spiritual dapat bekerja secara optimal, maka *fuad* harus sesering mungkin diaktifkan. Manusia dipanggil untu setiap berkomunikasi dengan *fuad-Nya*. Untuk melakukan menaati perintahNya dan menjauhi LaranganNya. Dengan cara demikian maka daya kerja SQ akan optimal. Inilah yang dimaksud oleh Rasulullah SAW dengan sabda beliau, “*sal dhamiruka*” yang artinya “Tanya hati nuranimya”. Hal ini terdapat dalam firman Allah Quran Surat Al- A’raf ayat 172 berikut ini :

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

Artinya: “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)"

Menurut penjelasan dari tafsir Muyassar ingatlah juga, Ayat diatas ditafsirkan bahwa ingatlah pula wahai Muhammad, Dan ingatlah (wahai rasul), ketika tuhanmu mengeluarkan anak keturunan Adam dari tulang-tulang sulbi Bapak-bapak mereka dan meminta pengakuan mereka tentang keesaan Allah melalui keyakinan yang Ditanamkan dalam fitrah-fitarah mereka, bahwa sesungguhnya Dia adalah tuhan mereka, pecipta mereka, serta penguasa mereka, kemudian mereka mengakui itu dihadapanNya, karena dikhawatirkan mereka akan mengingkari (hakikat tersebut) pada hari kiamat, sehingga tidak mengakui apapun dari keyakinan-keyakinan tersebut, dan mereka akan menyangka bahwa

sesungguhnya hujjah Allah belumlah tegak nyata dihadapan mereka, dan sama sekali tidak ada pengetahuan yang mereka miliki tentangnya. Bahkan sebenarnya mereka itu lalai darinya (Al-Qarni,2007:39)

Berdasarkan tafsiran ayat diatas dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional berpusat pada hati nurani. Kecerdasan spiritual dapat membantu Seorang karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Untuk itu karyawan diharapkan menumbuhkan dan mengasah kecerdasan spiritual seperti hadist Rasulullah SAW yang di riwayatkan oleh At-Tirmidzi (Al-Albani,2014)

عَنْ شَدَّادِ بْنِ أَوْسٍ عَنِ النَّبِيِّ -صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ- قَالَ الْكَيِّسُ مَنْ دَانَ  
نَفْسَهُ

وَعَمِلَ لِمَا بَعْدَ الْمَوْتِ (رواه الترمذي)

Artinya:“Dari Syaddad Ibn Aus, darr Rasulullah saw. Bersabda : orang yang cerdas adalah orang yang merendahkan dirinya dan beramal untuk persiapan sesudah mati”(H.R. At-Tirmidzi)

Hadist diatas menunjukkan bahwa Islam menganjurkan agar manusia dapat merendahkan dirinya dengan cara mengolah emosi secara optimal dan kecerdasan spiritual agar hubungan vertical dengan Allah termasuk ibadah nya tetap terjaga, karena tetap mengingat bahwa ada kehidupan sesudah mati.

Husain (2013) Islam memberikan apresiasi yang tinggi terhadap kecerdasan spiritual, Allah menjamin kebenaran kecerdasan spiritual sebagai pancaran sinar *ilahiyah* .

Hal tersebut di jelaskan pada Qur'an Surat An-Najm ayat 11:

مَا كَذَبَ الْفُؤَادُ مَا رَأَى



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

Ayat diatas menurut tafsir Muyassar, ditafsirkan bahwa hati Rasulullah SAW tidak mendustakan apa yang dilihatnya (Al-Qarni, 2007:208). Ayat tersebut merupakan bentuk apresiasi Islam terhadap kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual sebagai pancaran *ilahiyah* memiliki kebenaran yang telah dijamin oleh Allah SWT. Manusia diperintahkan untuk memaksimalkan kecerdasan Spiritual dan memeliharanya. Jika karyawan memiliki kecerdasan spiritual tinggi maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Zohar dan Marshall (2007:8-9) Mengatakan bahwa makna yang paling tinggi dan paling bernilai, dimana manusia akan merasa bahagia, justru terletak pada aspek spiritualnya. Dan hal tersebut dirasakan oleh manusia ketika ia ikhlas dalam melakukan pekerjaan dan pamrih mengabdikan kepada sifat atau kehendak Tuhan. Seperti yang telah Allah turunkan dalam Al Qur'an :

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: “Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku”(QS.Az-Zariyat:56)

Menurut tafsir Muyassar, Allah SWT menciptakan jin dan manusia hanya untuk menyembah-Nya, dan tidak menyekutukan Allah dengan apaun. Inilah dakwah semua rasul. Al-Qarni dalam Maulidina (2017:71)

## 2.2.4 Kinerja Karyawan

### 2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010:13). Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas (Agiel Puji Damayanti, dkk, 2013). Pengertian Kinerja dari beberapa ahli:

- a. Kinerja adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang meliputi kualitas, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. (Mathis & Jackson, 2002:78)
- b. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Tika, 2006:121)
- c. Lain lagi dengan pendapat Rivai (2006:309) yang mengatakan bahwa kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang yang memiliki kesediaan, kemampuan, dan pemahaman untuk menyelesaikan tugas. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai suatu tujuan.
- d. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai keahlian seseorang dalam bidang-bidang tertentu, kinerja pegawai di anggap penting, karena dengan melihat hasil kinerja akan tau bagaimana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Untuk itu setiap perusahaan

harus memiliki criteria yang jelas dan terstruktur yang ditetapkan agar mencapai tujuan yang diinginkan dengan efektif dan efisien (Sinambela,2012:5)

Supriyanto dan Maharani (2013:220) merupakan perwujudan kerja yang dilakukan karyawan dan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Tinggi rendahnya kualitas kinerja karyawan tergantung pada kesesuaian tugas dan waktu yang ditetapkan.

Kinerja mengacu pada pencapaian tugas dan tanggung jawab yang membentuk sebuah pekerjaan seorang karyawan.kinerja mereleksikan seberapa baik karyawan dapat memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Dan kinerja dapat diukur dari segi hasil (Simamora, 2004:339)

#### **2.2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Uvancevich, Konopaske, dan Matteson dalam Busro (2018:92) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh :

1. **Kapasitas** untuk berkinerja. Kapasitas untuk berkinerja berhubungan dengan seberapa baik ketrampilan, kemampuan, dan pengalaman individu yang berhubungan dengan pekerjaan. Tingkat kinerja dapat dicapai apabila seorang karyawan tahu apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara melakukan.
2. **Kesempatan** untuk bekerja. Kesempatan untuk berkinerja juga merupakan faktor yang penting dalam membentuk kinerja. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan peralatan yang memadai, peralatan yang berteknologi *update*, keputusan yang baik, sikap yang baik dan

kemauan dari diri sendiri untuk selalu berusaha menjadi yang lebih baik.

3. **kemauan** untuk berkinerja. Kesiediaan untuk berkinerja berhubungan dengan sejauh mana seseorang individu ingin atau bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik dipekerjaannya, kemauan mengombinasikan antara kapasitas dan kesempatan yang dimilikinya sehingga menghasilkan kinerja yang baik, selain itu dibutuhkan tekad yang kuat untuk memberikan tenaganya dalam menjalankan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Selain dari uraian diatas, ada juga pendapat lain mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. yakni pendapat dari Zami dalam Busro (2018:95) sebagai berikut:

1. Jumlah kompensasi yang diberikan, semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja yang akan diberikan kepada perusahaan
2. Penempatan kerja yang tepat, karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.
3. Pemberian pelatihan yang bertujuan akan meningkatkan kualitas kinerja
4. Promosi, tingkat promosi dan jenjang karir yang jelas akan memberikan semangat kepada karyawan, dan dari hal tersebut karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja dan memberikan hasil yang baik.

5. Rasa aman dimasa depan, hal tersebut di wujudkan dalam bentuk pesangon, tunjangan hari tua dan sejenisnya.
6. Hubungan dengan rekan kerja, hubungan horizontal dalam lingkungan kerja dibutuhkan untuk memberikan komunikasi yang baik, sehingga karyawan lebih maksimal dalam melakukan tanggung jawab.
7. Hubungan dengan pemimppin, selain hubungan horizontal dalam perusahaan juga dibutuhkan hubungan vertikal. Semakin baik komunikasi vertikal, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Dari beberapa pendapat diatas, data ditarik kesimpulan yaitu :

1. Faktor internal antara lain : kemampuan dalam diri (intelektualitas), disiplin kerja, dan motivasi karyawan
2. Faktor eksternal antara lain : gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen dalam perusahaan.

#### **2.2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2006:260) pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif pada umumnya menggunakan output kegiatan atau pekerjaan yang dihasilkan karyawan.
2. Kualitas,yaitu mutu yang di hasilkan karyawan, (baik buruknya hasil pekerjaan), hal ini dapat diperoleh melalui pengukuran kualitatif output mencerminkan tingkat kepuasan dari penyelesaiannya pekerjaan yang telah dikerjakan.

3. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketepatan waktu dapat diukur menggunakan jenis kuantitatif yang menentukan ketetapan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
4. Efektivitas, yaitu merupakan tingkat penggunaan sumber daya dalam proses produksi seperti bahan baku, tenaga, uang, mesin dan sebagainya dengan maksimal, agar penggunaan sumberdaya sesuai dengan jumlah unit yang dihasilkan.
5. Kemandirian, yaitu tingkat komitmen dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap perusahaan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

#### **2.2.4.4 Kinerja Karyawan menurut Prespektif Islam**

Islam menghendaki umatnya bekerja, dan hasil keringatnya sangat dihargai. Bukan semata menjadi kebutuhan, namun merupakan kewajiban dan ibadah. Setiap muslim yang berkemampuan wajib hukumnya bekerja sesuai bakat dan kemampuannya. Seseorang yang yang bekerja dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan sesuatu aman dan pekerjaan, maka akan mendapatkan hasil yang semakin baik pula Rivai dalam (Khotimah, 2018:44)

Bekerja salami slam hakikatnya merupakan kesempatan untuk berbuat kebaikan (Munir, 2007:106) perintah bekerja dalam islam sinyatakan pada firman Allah sebagai berikut ini :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “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 ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-taubah:105)

Berdasarkan ayat di atas dapat diketahui bahwa Allah SWT memerintahkan manusia untuk menggunakan kesempatan hidup didunia dnegan giat bekerja dan beramal. Allah SWT menegaskan bahwa tidak ada satu amal dan pkerjaan yang terlewatkan untuk mendapatkan imbalan diakhir, karena semua amal dan pekerjaan manusia akan disaksikan oleh Allah SWT. Pada hakikatnya, kehidupan dunia merupakan kesempatan tak terulang untuk berbuat kebijakan bagi orang lain, sehingga islam sangat mendorong orang mukmin untuk bekerja keras. Ha itu sekaligus untuk menguji kesiapan orang mukmin yang baik dan tekun dalam bekerja. Pekerjaan apapun meski tampak hina dimata manusia, lebih baik dan lebih mulia dari pada harus meminta-minta karena Islam menekankan agar tidak menjadi umat yang pemalas apalagi sampai meeminta-minta (Munir,2007:106-108)

Menurut Djalaluddin (2007:11), Islam mendorong umatnya untuk memilih karyawan yang terbaik agar menduduki suatu jabatan tertentu dengan *al quwwah* dan *al amanah*. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Penjelasan dari ayat diatas menurut tafsir An-Nafahat Al-Makkiyah / Syaikh Muhammad bin Shalih asy-Syawi “Kuat dan amanah” perlu diperhatikan ketika memilih seseorang sebagai karyawannya. Jika kedua-duanya berkumpul bersamaan, maka akan sempurna pekerjaan. Umar, Ibnu Abbas, Syuraih Al Qaadhiy, Abu Malik, Qatadah dan lain-lain mengatakan, “Ketika wanita itu mengatakan seperti itu, ayahnya bertanya kepadanya, “Dari mana kamu tahu demikian?” wanita itu menjawab, “Sesungguhnya dia mampu mengangkat batu besar yang tidak mungkin diangkat kecuali oleh sepuluh orang, juga pada saat aku datang (kemari) bersamanya, aku berjalan di depannya, namun ia mengatakan, “Berjalanlah di belakangku, jika hendak melewati jalan lain, lemparlah batu kecil ini agar aku tahu jalan.”

Dari penjelasan tersebut dalam pemilihan karyawan harus memiliki standar salah satunya dengan *al quwwah* (kekuatan), kekuatan yang dimaksud bukan hanya kekuatan fisik namun juga kekuatan otak yang berupa kecerdasan intelektual dan disalurkan melalui kreatifitas dan ketrampilan dalam bekerja. Dan Al amanah (kepercayaan) segala tanggung jawab yang sudah diberikan seorang karyawan, semaksimal mungkin dapat dijalankan dengan penuh kejujuran serta professional.

### **2.2.5 Locus Of Control**

*Locus Of Control* pada dasarnya berarti seberapa kuat orang percaya yang memiliki kontrol terhadap situasi dan pengalaman yang mereka miliki dalam kehidupan sehari-hari. Konsep *Locus Of Control* ini adalah diperkenalkan oleh Rotter pada tahun 1966. Ini mengacu pada seperangkat keyakinan dan



konsekuensinya dalam bentuk hadiah dan penalti. Misalnya, jika seorang karyawan percaya bahwa semua itu terjadi baginya adalah karena tindakan dan reaksinya, karyawan mengambil kredit atau mengklaim untuk itu; itu berarti karyawan memiliki *Locus Of Control* internal sedangkan, jika karyawan percaya bahwa sesuatu terjadi padanya adalah karena keterlibatan orang lain dalam situasi dan dia memberikan kredit dan mengklaim konsekuensinya kepada orang lain; itu berarti bahwa karyawan memiliki *Locus Of Control* eksternal. Seorang karyawan dengan locus of control internal jika dia sangat meyakinkannya sehingga dia lebih puas dan percaya diri untuk melakukan pekerjaannya, karena dia percaya pada kualitas pekerjaannya dan itu meningkatkan harga dirinya yang akan meningkatkan kinerja pekerjaannya ( Joanne Lloyd, Sally Frost, Ignas Kuliesius Claire L. Jones, 2019)

*Locus of control* merupakan adalah suatu fase di mana seseorang percaya jika mereka yang menentukan nasib mereka yang memiliki dua faktor. Faktor internal yaitu seseorang yang yakin bahwa mereka merupakan pengendali atas apa-apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan faktor eksternal yaitu seseorang yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan eksternal seperti keberuntungan dan kesempatan. (Robins & judge , 2007:138)

*Locus of Control* yaitu berpedoman pada kepercayaan bahwa apa yang terjadi berdasarkan internal (dirinya) dan eksternal (diluar kendali dirinya). (Hiriyappa, 2009). *Locus of control* merupakan indikator yang menentukan

tingkah laku individu dan merupakan pola keyakinan seseorang terhadap sumber perilakunya. (Ghufron & Risnawita, 2011)

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa Locus of Control merupakan pola yang menunjukkan perilaku individu dimana ada dua faktor yang dapat mempengaruhi perilaku mereka yang pertama merupakan internal yaitu keyakinan jika pemegang kendali adalah individu itu sendiri dan yang kedua adalah eksternal bahwa individu percaya suatu hal yang terjadi diluar kendali dirinya.

#### **2.2.5.1 Indikator *Locus of Control***

##### **1. *Locus of control* internal**

*Locus of Control* ini berfokus pada keyakinan bahwa suatu hal terjadi karena perilaku individu yang berarti bahwa individu tersebut berperan sebagai pemegang kendali atas tingkah lakunya. Hal ini sangat diperluhkan terutama bagi manajer dalam menerapkan fungsi perencanaan. Indikator *Locus of control* internal :

- a. Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.
- b. Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri.
- c. Keberhasilan individu karena kerja keras.
- d. Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.
- e. Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup.
- f. Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.
- g. Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.
- h. Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.

- i. Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri.
- j. Keberhasilan individu karena kerja keras.
- k. Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.
- l. Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup.
- m. Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.
- n. Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

## 2. *Locus of control* eksternal

*Locus of Control* eksternal bertolak belakang dengan internal yaitu mengacu pada individu yang mempunyai keyakinan bahwa segala sesuatu terjadi di luar kendali mereka, hal ini dipengaruhi oleh factor keberuntungan maupun takdir dari masing-masing individu. Indikator *Locus of control* eksternal:

- a. Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran.
- b. Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia.
- c. Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa.
- d. Kesuksesan individu karena faktor nasib.

### 2.2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Locus of Control*

Teori Roter dalam Ilmiah (2011:20) menjelaskan bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi pembentukan *locus of control* dalam mencapai tujuannya, antara lain:

#### a. **Faktor Internal**

Seorang individu yang memiliki *locus of control internal* cenderung akan menghubungkan segala kejadian yang terjadi pada dirinya adalah bersumber dari dirinya sendiri. Faktor dari *locus of control* internal adalah kemampuan dan usaha.

## 1. Kemampuan

Kemampuan yang dimaksud disini adalah kemampuan menguasai diri dalam berperilaku saat proses bekerja, sehingga dapat bekerja dengan optimal dan tidak melanggar nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan.

- a. Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai aturanc yang berlaku
- b. Mampu bekerja dalam tim
- c. Memunyai kepuasan kerja atas prestasi kerja yang diperoleh

## 2. Usaha

Usaha merupakan sebuah kerja keras individu dalam mendorong diri untuk memberikan pelayanan secara efektif dan efisien.

- a. Senang menghadapi tantangan dalam bekerja
- b. Motivasi diri tinggi, sehingga mempunyai etos kerja yang baik
- c. Kepercayaan bahwa hasil kerna akan mempengaruhi jenjang karir

### **b. Faktor Eksternal**

memiliki *locus of control* cenderung akan percaya bahwa hasil atau segala yang terjadi dalam dirinya dipengaruhi dari luar dirinya atau lingkungan sekitar.

Faktor *locus of control* eksternal antara lain:

1. Nasib
  - a. Keberuntungan dianggap keberhasilan
  - b. Keyakinan bahwa sumber kegagalan adalah nasib yang buruk
2. Pengaruh orang lain
  - a. Individu yanag Hasil kerja dipengaruhi oleh orang lain
  - b. Kurang inovatif, stagnan dalam bekerja

- c. Orang lain dianggap figure untuk dijadikan peluang dalam keberhasilan saat bekerja

Sedangkan Levenson dalam Robinson (2006: 427) menyatakan bahwa faktor pembentukan *locus of control* internal dan eksternal yaitu:

### **1. Locus Of Control Internal**

#### **a. Kemampuan**

Menyakini bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh kemampuan dirinya sendiri, seperti memiliki dorongan motivasi untuk bekerja secara optimal, mampu mematuhi peraturan organisasi tanpa tindakan yang menyimpang.

### **2. Locus Of Control Eksternal**

#### **a. Powerful others**

Keyakinan bahwa kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh orang yang berkuasa, seperti peraturan yang dibuat atasan dalam disiplin kerja, adanya tuntutan dari atasan untuk bersikap etis dalam memberikan pelayanan

#### **b. Chance**

Keyakinan bahwa sumber kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh nasib, peluang, dan keberuntungan.

Dari pendapat yang dikemukakan oleh Rotter dan Levenson ada kesamaan yaitu faktor pembentukan *locus of control* yang ada pada diri individu adalah faktor internal yaitu pada poin kemampuan dimana individu dapat menyakini bahwa keberhasilan dalam hidupnya adalah kemampuan individu dalam

menumbuhkan motivasi kerja tinggi, seorang yang termotivasi akan bekerja secara efektif dan efisien hingga menghasilkan kerja yang optimal, bersikap dan berperilaku hati-hati dalam bertindak, karena hal itulah keberhasilan dalam mencapai tujuan hidupnya.

Sedangkan faktor pembentukan *locus of control* eksternal yaitu nasib dan pengaruh orang lain, yang artinya individu berkeyakinan bahwa keberhasilan dan kegagalan yang terjadi dalam hidupnya adalah nasib dan yang mampu bahwa lingkungan yang dapat mengendalikan kejadian-kejadian dalam hidupnya, bukan dirinya sendiri.

### **2.2.5.3 Locus Of Control Menurut Prespektif Islam**

*locus of control* merupakan keyakinan atau harapan individu mengenai sumber dan penyebab segala peristiwa yang terjadi didalam hidupnya. Dalam Islam sebuah keyakinan pada diri sendiri merupakan hal yang sangat penting, karena akan menumbuhkan sikap percaya diri dan yakin akan kesuksesan dapat diraihny dengan cara yang baik dan tidak menyimpandari aturan yang ditetapkan. Seseorang yang memiliki *locus of control* yang rendah akan lebih mudah menyerah dan mudah mengeluh.

Allah telah berfirman bahwa manusia adalah makhluk yang paling sempurna di bandingkan dengan makhluk hidup yang lainnya, akan tetapi sebagian manusia yang tidak mengendalikan dirinya dengan baik akan mengalami berbagai macam kegagalan, semua itu karna gagal dalam mengendalikan nafsu, emosional dan tanpa berpikir panjang mengenai hal-hal yang akan dilakukan. sebagaimana firman Allah dalam Surat An-Nazi'at:40

وَأَمَّا مَنْ خَافَ مَقَامَ رَبِّهِ وَنَهَى النَّفْسَ عَنِ الْهَوَىٰ

Artinya: “Dan adapun orang-orang yang takut kepada kebesaran Tuhannya dan menahan diri dari keinginan hawa nafsunya.”(QS.An-Nazi’at:40)

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لَيْسَ الشَّدِيدُ الَّذِي يَمْلِكُ نَفْسَهُ عِنْدَ الْغَضَبِ الشَّدِيدُ.

Artinya:“Dari Abu Hurairah r.a. bahwasannya Rasulullah saw. bersabda, “Orang yang kuat bukanlah yang pandai bergulat, sungguh orang yang kuat adalah yang mampu menguasai dirinya ketika marah.” (HR. Bukhari dan Muslim)

Tafsir Al-Wajiz / Syaikh Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili, pakar fiqih dan tafsir negeri Suriah Selanjutnya, Allah juga jelaskan bagi siapa yang takut dari mereka (manusia) dari adzab dan siksa-Nya, kemudian mereka berusaha untuk menahan dirinya dari hawa nafsunya yang berkaitan dengan ketaatan kepada Allah Maka Allah kabarkan bahwa tempat tinggalnya adalah di surga yang penuh kenikmatan.

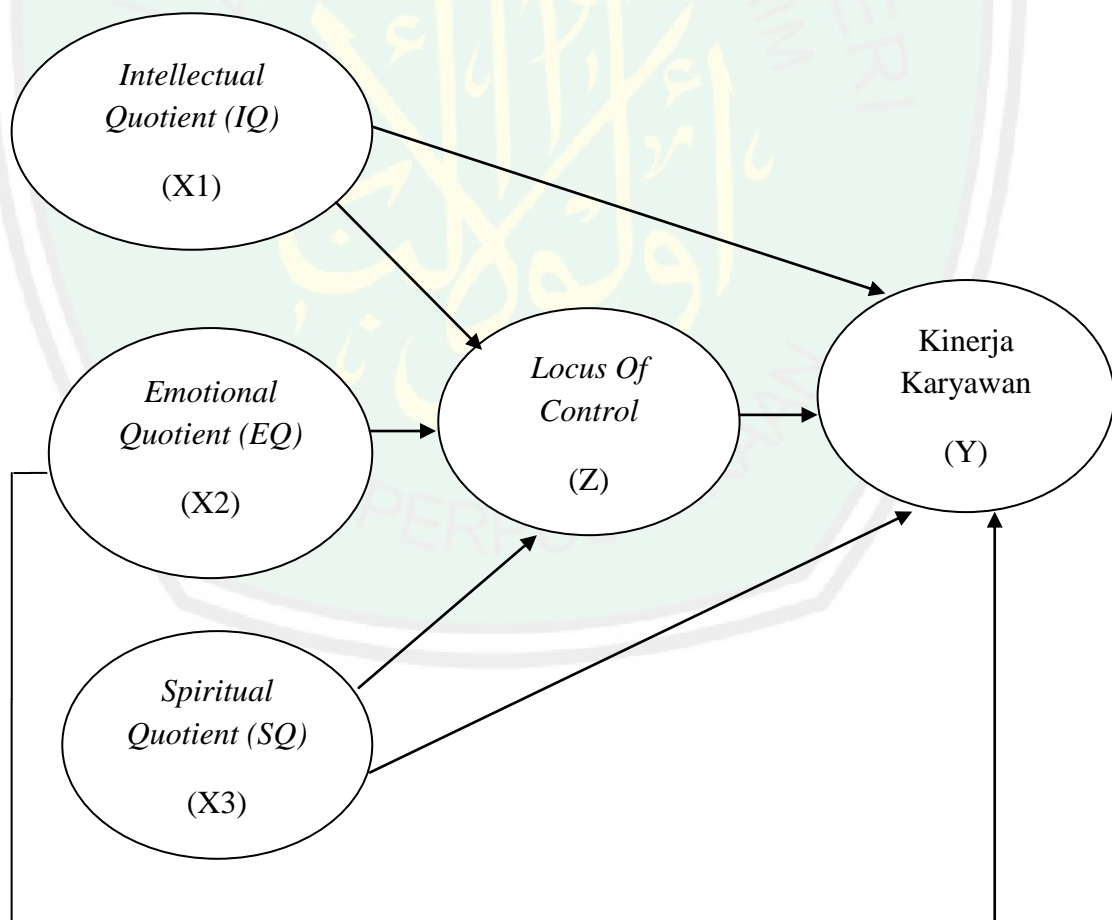
Begitupun juga dengan seorang karyawan, jika dia larut dengan emosinya dan tidak bisa mengontrol hawa nafsu maka dia akan mudah emosi dan tentunya kan berpengaruh buruk dalam bekerja. Karena setiap individu memiliki tingkat *locus of control* yang berbeda.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Uma Sekaran dalam bukunya yang berjudul *Business Research* (1992) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Jika dalam penelitian ada variabel moderator

dan intervening maka perlu dijelaskan juga. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti yang dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Berdasarkan penjabaran kajian teoritis diatas, maka model hipotesis penelitian ini ingin menguji Analisis Pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ), *Spiritual Quotient* (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di Mediasi Oleh *Locus Of Control* (Z) sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto,2002). Adapun hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

H1: *Intellectual Quotient* (IQ) berpengaruh terhadap *Locus Of Control* (Z)

H2 : *Emotional Quotient* (EQ) berpengaruh terhadap *Locus Of Control* (Z)

H3 : *Spiritual Quotient* (SQ) berpengaruh terhadap *Locus Of Control* (Z)

H4 : *Intellectual Quotient* (IQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H5: *Emotional Quotient* (EQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H6: *Spiritual Quotient* (SQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H7 : *Intellectual Quotient* (IQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
melalui *Locus Of Control* (Z)

H8 : *Emotional Quotient* (EQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
melalui *Locus Of Control* (Z)

H9: *Spiritual Quotient* (SQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui  
*Locus Of Control* (Z)

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode Penelitian memberi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjawab masalah dan menghadapi tantangan lingkungan ketika pengambilan keputusan harus dilakukan secara cepat (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015) Paradigma kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan prosedur statistika. Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini yaitu penelitian *eksplanatori* (*eksplanatory research*). Menurut Faisal (1992) dalam Supriyanto dan Machfudz (2010) penelitian *eksplanatori* (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau variabel disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variable lainnya.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis PLS karena diantara variabel independen dengan variabel dependen terdapat mediasi yang mempengaruhi, penelitian ini terdiri dari lima variabel yakni, *independen Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Qutient* (EQ), *Spiritual Quotient* (SQ), Kinerja Karyawan (Y),

*Locus Of Control (Z)*

### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Kota Malang yang berlokasi di Jl. Veteran 19 Malang 65145. Dengan tujuan “*Memberikan kemudahan bagi akses pendidikan yang kualitas bagi seluruh lapisan masyarakat*” berdasarkan Dasar hukum Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dan Peraturan Walikota Malang Nomor 42 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan.

Pemerintah Kota Malang memiliki kriteria dalam perekrutan tenaga kerja Demi pencapaian visi dan misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang, upaya peningkatan kinerja sangat diharapkan, tes tersebut meliputi tes Psikolog dan juga nilai IPK yang sudah ditentukan.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki karakteristik tertentu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002:72). Sedangkan menurut (Ferdinand, 2006) mendefinisikan populasi sebagai gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang penelitian, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Karakteristik yang dimaksud dapat berupa usia, jenis

kelamin, tingkat pendidikan, wilayah tempat tinggal, dan seterusnya (Latipun, 2006).

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang yang berjumlah 157 karyawan.

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian kelompok dari populasi yang dipilih untuk berpartisipasi dalam penelitian (Malhotra, 2007:143).

Mardalis (2014:55) menerangkan bahwa “sampel adalah sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian”. Sampel digunakan untuk memperoleh keterangan mengenai objek penelitian dengan cara mencari sebagian dari populasi, suatu reduksi terhadap jumlah objek penelitian. Adapun jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, populasi diketahui jumlahnya dan harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya dapat dilakukan dengan rumus perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut (Hasan, 2002:61):

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel/responden

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sebesar 0,05 atau 5%

Pada tahun 2019/2020 seluruh karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang yang berjumlah 157 karyawan, sehingga presentase kesalahan yang digunakan adalah 5% dan hasil penghitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

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

$$n = \frac{157}{1 + (157)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{157}{1 + (157)(0,0025)}$$

$$n = \frac{157}{1,40}$$

$$n = 111$$

Berdasarkan perhitungan diatas jumlah sampel yang dihasilkan adalah 111 Karyawan, dari seluruh total seluruh karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang yang berjumlah 157 Karyawan. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil yang lebih baik.

### 3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiono (2015:119-123) teknik pengambilan sampel dikelompokkan menjadi dua yaitu, teknik *Probability Sampling* yang memiliki arti sebuah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi

setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan yang kedua adalah teknik *Non probability Sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur untuk dipilih menjadi sampel.

Penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan jenis *Purposive Sampling*, yakni teknik pengambilan sampel secara purposive dengan cara penarikan sampel yang dilakukan dengan memilih subjek berdasarkan kriteria spesifik yang ditetapkan peneliti. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap pekerjaan baik PNS maupun non PNS kecuali satpam, *Cleaning Service*, *Otsourcing* dan Supir.

### **3.4 Data dan Jenis Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua jenis sumber data, yaitu :

#### **3.4.1 Data Primer**

Abdillah & Jogiyanto (2015:4) Data primer adalah data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak pertama yang memiliki suatu data. Data primer umumnya menunjukkan keaslian informasi yang tergantung di dalam data tersebut namun tidak menutup kemungkinan data berkurang keasliannya ketika data telah diolah dan disajikan oleh pihak data primer. Data primer yang mendukung penelitian antara lain, Catatan hasil wawancara, Dokumentasi yang diperoleh langsung dari tempat penelitian, Hasil observasi lapangan, Angket/Kuisoner dan sebagainya

### **3.4.2 Data Sekunder**

Abdillah & Jogiyanto (2015:4) Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak kedua yang ikut mengetahui atau memiliki suatu data. Sumber data dapat diragukan keasliannya karena data telah diolah / diinterpretasikan dan disajikan sesuai dengan kepentingan pemegang data. Data sekunder yang digunakan untuk mendukung sebuah penelitian yaitu bahan pustaka, penelitian terdahulu, buku dan lain sebagainya.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah metode-metode yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data. Untuk mendapatkan informasi yang valid maka diperlukan suatu teknik pengumpulan data yang tepat.

Menurut Arikunto (2010:130) mengatakan bahwa mengumpulkan data adalah mengamati variabel yang akan diteliti dengan metode interview / wawancara, tes observasi, kuisisioner dan dokumentasi. Maka pengumpulan data yang dilakukan adalah :

#### **3.5.1 Dokumentasi**

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2010:130). Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode survey dan wawancara. Adapun dokumentasi

dalam penelitian ini yaitu diperoleh dari buku-buku atau teori yang relevan dengan penelitian ini dan data-data yang relevan dengan penelitian ini. Selain itu dokumentasi ini juga berguna untuk mendapatkan informasi gambaran umum Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Kota Malang

### **3.5.2 Angket (Kuesioner)**

Menurut Sugiono (2013:199) Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, angket dianggap lebih efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

### **3.5.3 Interview (Wawancara)**

Menurut Sugiono (2013:194) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti , dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri padalaporan tentang diri sendiri atau *Self-report* atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi.

### **3.6 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional merupakan penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur (mengoperasionalkan) *construct* menjadi variabel penelitian yang dapat dituju (Indriantoro, 2002:248). Variabel penelitian menurut Sugiyono (2010:58) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa



saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang akan dianalisa dalam penelitian ini yaitu Variabel Bebas (Independen).

Variabel independen adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2010:59).

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Intellectual Quotient</i> (X1)	1. Kecerdasan angka	Saya mampu menghitung dengan cepat dan tepat.	Robbins (2003)
	2. Pemahaman Verbal	Saya mampu memahami apa yang di baca dan di dengar.	
	3. Kecepatan persepsi	Saya mampu mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan teat.	
	4. Penalaran induktif	Saya mampu untuk mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.	
	5. Penalaran deduktif	Saya mamu dalam menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument	
	6. Visualisasi spasial	Saya mampu membayangkan	

		bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruangan dirubah.	
	7. Daya Ingat	Saya mampu menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.	
<i>Emotional Quotient</i> (X2)	1. Kesadaran Diri ( <i>Self Awareness</i> )	Saya mampu untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam diri saya	Goleman (2005)
	2. Pengaturan Diri ( <i>Self Management</i> )	Saya mampu untuk mengendalikan dan menangani emosi	
	3. Motivasi ( <i>Self Motivation</i> )	Saya memiliki hasrat untuk menggerakkan dan menuntun diri.	
	4. Empati ( <i>Emphaty/Social awareness</i> )	Saya mampu merasakan apa yang orang lain rasakan.	
	5. Ketrampilan Sosial ( <i>Relationship Management</i> )	Saya mampu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial.	
<i>Spiritual Quotient</i> (X3)	1. Kemampuan bersifat fleksibel	Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan	Zohar dan Marshall (2000)
	2. Memiliki <i>self awereness</i>	Sadar dalam setiap resiko kehidupan	
	3. Kemampuan mengendalikan diri dan memanfaatkan penderitaan	Mampu mengatasi cobaan	

	4. Kemampuan dalam mengendalikan diri dan menghadapi masa yang sulit atau rasa sakit	Mampu melampaui rasa sulit	
	5. Kualitas hidup yang didasari visi dan nilai-nilai	Melakukan setiap langkah kegiatan berdasarkan visi dan misi	
	6. Dapat menghindari hal yang dapat mengakibatkan kerugian ( <i>Unnecessary harm</i> )	Berfikir sebelum bertindak	
	7. kecenderungan untuk bertanya sebab suatu hal terjadi “mengapa”?	Memandang segala sesuatu sebagai hal yang saling berkaitan.	
	8. kecenderungan berpikir <i>holistic</i>	Aktif bertanya dan selalu mencari solusi dalam setiap persoalan	
	9. kemampuan bekerja melawan konvensi	Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas	Mampu menghasilkan output sesuai dengan tugas yang diberikan.	Robbins (2006)
	2. Kualitas	tingkat kepuasan dari penyelesaiannya pekerjaan yang telah dikerjakan.	
	3. Ketepatan waktu	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	
	4. Efektivitas	Mampu menggunakan sumberdaya sesuai	

		dengan jumlah unit yang dihasilkan	
	5. Kemandirian	Mampu komitmen dan tanggung jawab terhadap perusahaan dalam menjalankan tugas yang diberikan	
<i>Locus Of Control (Z)</i>	<i>Locus Of Control Internal (Z.1)</i>		Rotter dalam Ilmiah (2001)
	1. Kemampuan	Mampu bekerja dalam tim, motivasi diri tinggi	
	2. Usaha	Senang menghadapi tantangan, etos kerja tinggi	
	<i>Locus Of Control EKternal (Z.2)</i>		
	1. Nasib	Keberuntungan dianggap keberhasilan	
	2. Pengaruh Orang lain	Hasil kerja dipengaruhi oleh keputusan orang lain, perbuatan yang dilakukan atas dasar pengaruh lingkungan.	

Sumber telah diadaptasi (Januari:2020)

### 3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini sudah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan menggunakan skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skor Penilaian Berdasarkan Skala *Likert***

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2015:135)

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Pengertian Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini data dianalisis menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS). Menurut Ghazali dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 384) PLS merupakan metode analisis yang *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmatori teori juga dapat

digunakan untuk membangun sebuah hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proporsi.

Didalam analisis dengan PLS ada dua hal yang dilakukan. Yakni dengan menilai *outer model* dan yang kedua dengan *Inner model*.

### **3.8.2 Model Spesifikasi PLS**

#### **3.8.2.1 Model Pengukuran (*outer Model*)**

Suatu konsep dan model penelitian tidak dapat di uji dalam suatu model prediksi hubungan relasional dan kausal jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran. Model pengukuran sendiri digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reabilitas instrument. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang yang seharusnya diukur (Cooper *et al.*, 2006). Uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan juga untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuisioner atau instrument penelitian.

#### **1. Uji Validitas**

Validitas terdiri atas validitas eksternal dan internal. validitas eksternal menunjukkan bahwa hasil dari suatu [penelitian adalah valid yang dapat digeneralisir ke semua objek, situasi, dan waktu yang berbeda. Sedangkan validitas internal menunjukkan kemampuan dari instrument penelitian untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dari suatu konsep. Dalam penelitian ini dilakukan pengujian model pengukuran (*outer model*) melalui uji *convergent*

*validity* dan diskriminan *validity*, berikut merupakan hasil uji *convergent validity* dan *diskriminan validity*.

a. Validitas Konvergen (*convergent validity*)

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari instrument yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi.

*Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah  $\pm 30$  diertimbangkan telah memenuhi level minimal, untuk *loading*  $\pm 40$  dianggap lebih baik, dan untuk *loading*  $> 0.50$  dianggap signifikan secara praktis. *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading*  $> 0.7$ , *commuanality*  $> 0.5$  dan *Average Variance Extracted (AVE)*  $> 0.5$  (Chin, 1995) dalam (Jogiyanto, 2015:195)

b. Validitas Diskriminan (*diskriminan validity*)

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. validitas diskriminan terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi Hartono dalam (Jogiyanto, 2015:195)

Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruknya. Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk

dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnyadalam model. Berikut tabulasi parameter uji validitas dalm model pengukuran PLS.

**Tabel 3.3**  
**Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS**

Uji Validitas	Parameter	Rule of Thumbs
Konvergen	Faktor <i>Loadiing</i>	Lebih dari 0,7
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Lebih dari 0,5
	<i>Communality</i>	Lebih dari 0,5
	Akar AVE dan Korelasi Variabel laten	Akar AVE > Korelasi variabel laten
	<i>Cross liading</i>	Lebih dari 0,7 dalam satu variable

Sumber: Diadaptasi dari Chin (1995)

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reabilitas suatu konstruk , sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk.

*Rule of thumb* nilai *alpha* atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. Hair *et al* dalam (Jogiyanto, 2015: 196)

Keunggulan-keunggulan dari PLS menurut Abdillah dan Jogianto (2015):

1. Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen (model komplek)
2. Mampu mengelola masalah multikolearitas antar variabel independen



3. Hasil tetap kokoh walaupun terdapat data yang tidak normal atau hilang
4. Menghasilkan variabel laten independen secara langsung berbasis crossproduct yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi
5. Dapat digunakan pada konstruk reflektif dan formatif
6. Dapat digunakan pada sampel kecil
7. Tidak mensyaratkan data berdistribusi normal
8. Dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda, yaitu: nominal, ordinal dan kontinu sampai ratio.

#### **3.8.2.2 Model Struktural (*Inner Model*)**

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan  $R^2$  untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap *path* untuk uji signifikansi antar konstruk. Nilai  $R^2$  digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai  $R^2$  berarti semakin baik model prediksi dari model dependen.

#### **3.8.3 Uji Mediasi**

Solimun dalam Aziz (2019:68) Mengatakan .Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menguji nilai *t* dari koefisien *ab*. Nilai *t* hitung dibandingkan dengan nilai *t* tabel, jika nilai *t* hitung > nilai *t* tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2013). Selanjutnya untuk menentukan sifat hubungan antara variabel baik sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*) atau mediasi parsial (*partial mediation*), atau bukan sebagai variabel mediasi, digunakan metode pemeriksaan. Metode

pemeriksaan variabel mediasi dilakukan dengan pendekatan perbedaan antara nilai koefisien dan signifikansi dilakukan sebagai berikut : (1) memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen pada model dengan melibatkan variabel mediasi; (2) memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen tanpa melibatkan variabel mediasi; (3) memeriksa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi; (4) memeriksa pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran umum lokasi penelitian

Dinas Pendidikan Kota Malang akan terus berupaya dalam menyediakan informasi-informasi perkembangan di bidang pendidikan khususnya di Kota Malang. Selain itu, peningkatan mutu pelayanan pendidikan menjadi fokus utama dalam mewujudkan Kota Malang yang lebih baik.

Terpenuhinya pendidikan yang layak bagi setiap penduduk erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia. Salah satu cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan pemenuhan pendidikan yang layak bagi setiap penduduk. Hal ini sangatlah disadari oleh pemerintah baik pusat maupun daerah. Kesadaran ini telah sejak awal berdirinya negeri ini, yaitu dicantumkannya pasal khusus tentang pendidikan nasional, khususnya pemerintah telah mencanangkan program wajib belajar 9 tahun yang berlaku untuk seluruh wilayah Indonesia. Terkait dengan hal tersebut maka pendidikan merupakan hal pokok yang sangat perlu ditingkatkan, pemerintah juga terus meningkatkan sarana dan prasana fisik beserta tenaga guru hingga pelosok desa.

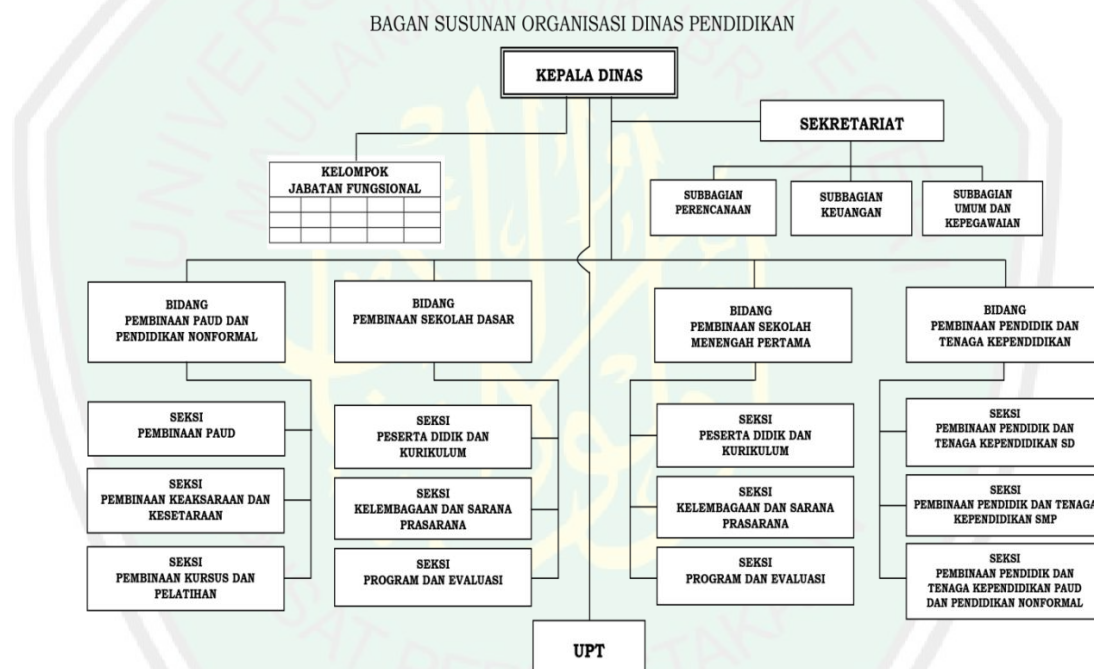
##### 4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Malang

Visi: “Terwujudnya Insan Kota Malang yang cerdas, bermartabat dan mampu bersaing Di era global”

Misi :

1. Mewujudkan Masyarakat yang terdidik berdasarkan nilai-nilai Spiritual yang agamis, toleran dan setara
2. mewujudkan pendidikan kota Malang yang berkualitas, dan terjangkau bagi masyarakat
3. mewujudkan kualitas tata kelola dan pelayanan pendidikan

#### 4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan



Sumber: Malangkota.go.id

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan**

1. Dasar Hukum
  - a. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah
  - b. Peraturan Walikota Malang Nomor 42 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan

## 2. Tugas pokok dan Fungsi

### a. Tugas Pokok

Dinas Pendidikan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Pendidikan yang menjadi kewenangan Daerah.

### b. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas pokok, Dinas Pendidikan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Pengelolaan pendidikan dasar, PAUD dan pendidikan nonformal;
- 2) Penetapan kurikulum muatan lokal pendidikan dasar, PAUD dan pendidikan nonformal;
- 3) Koordinasi dan supervisi pengembangan kurikulum pendidikan dasar;
- 4) Pelaksanaan sosialisasi kerangka dasar dan struktur kurikulum PAUD dan pendidikan dasar;
- 5) Fasilitasi implementasi kurikulum PAUD dan pendidikan dasar;
- 6) Pengawasan pelaksanaan kurikulum PAUD dan pendidikan dasar;
- 7) Pengawasan terhadap pemenuhan standar nasional sarana dan prasarana PAUD, pendidikan dasar, dan pendidikan nonformal;
- 8) Pengawasan pendayagunaan bantuan sarana dan prasarana pendidikan;
- 9) Pembinaan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan PAUD, pendidikan dasar, dan pendidikan nonformal;

- 10) Pembantuan pelaksanaan ujian nasional pendidikan dasar dan pendidikan nonformal;
- 11) Evaluasi pencapaian standar nasional pendidikan pada PAUD, pendidikan dasar, dan pendidikan nonformal;
- 12) Fasilitasi akreditasi pendidikan nonformal;
- 13) Pemindahan pendidik dan tenaga
- 14) Kependidikan dalam Daerah;
- 15) Pembinaan bahasa dan sastra yang penuturnya dalam Daerah;
- 16) Pengendalian mutu pendidikan dasar;
- 17) Pelaksanaan standar nasional pendidikan;
- 18) Pemberian dukungan sumber daya terhadap penyelenggaraan pelayanan pendidikan;
- 19) Pemberian dan pencabutan perizinan operasional di bidang pendidikan yang menjadi kewenangannya;
- 20) Pengelolaan barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya
- 21) Pengelolaan administrasi umum;
- 22) Pemberdayaan dan pembinaan jabatan fungsional;
- 23) Pengelolaan UPT;

#### 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin dan jabatan, antara lain:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-laki	66	59,5%
Perempuan	45	40,5%
Total	111	100%

Sumber: Data Diolah (2020)

## 2. Responden Berdasarkan Jabatan

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan jabatan**

Jabatan	Frekuensi	Prosentase (%)
PNS	92	82,9%
Non PNS	19	17.1%
Total	111	100%

Sumber: Data Diolah (2020)

### 4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi variabel penelitian dilakukan untuk mengetahui sebaran nilai dari variabel-variabel penelitian. Hal-hal yang akan dikaji dalam membahas deskripsi variable penelitian adalah banyaknya responden pada tiap-tiap kategori penilaian.

#### 1) *Intellectual Quotient*

*Intellectual Quotient* dalam penelitian ini diukur dengan 16 indikator. Deskripsi variable *Intellectual Quotient* berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi *Intellectual Quotient***

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	1	0,9	4	3,6	12	10,8	61	55	33	29,7	4,090
X1.2	1	0,9	2	1,8	11	10,1	66	59,5	31	28	4,117
X1.3	1	0,9	3	2,7	15	13,5	69	62,2	23	20,7	3,990
X1.4	0	0	5	4,5	11	10,1	69	62,2	26	23,4	4,045
X1.5	1	0,9	3	2,7	17	15,3	73	65,8	17	15,3	3,918
X1.6	3	2,7	4	3,6	14	12,6	58	52,3	32	28,8	4,045

Sumber: Data Diolah (2020)

Pada item mampu memahami apa yang di baca dan di dengar (X1.2) diketahui bahwa dari 111 responden sebanyak 33 orang (29,7%) memilih sangat setuju, 61 orang (55%) memilih setuju, 12 orang (10,8%) memilih netral, 4 orang (3,6%) memilih tidak setuju dan 1 orang (0,9%) memilih sangat tidak setuju.

Pada item mampu mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat (X1.3) diketahui bahwa dari 111 responden sebanyak 31 orang (28%) memilih sangat setuju, 66 orang (59,5%) memilih setuju, 11 orang (10,1%) memilih netral, 2 orang (1,8%) memilih tidak setuju dan 1 orang (0,9%) memilih sangat tidak setuju.

Pada item mampu mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah (X1.4) diketahui bahwa dari 111 responden sebanyak 23 orang (20,7%) memilih sangat setuju, 69 orang (62,2%) memilih setuju, 15 orang (13,5%) memilih netral, 3 orang (2,7%) memilih tidak setuju dan 1 orang (0,9%) memilih sangat tidak setuju.



Pada item mampu dalam menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument (X1.5) diketahui bahwa dari 111 responden sebanyak 33 orang (29,7%) memilih sangat setuju, 61 orang (55%) memilih setuju, 12 orang (10,8%) memilih netral, 4 orang (3,6%) memilih tidak setuju dan 1 orang (0,9%) memilih sangat tidak setuju.

## 2) *Emotional Quotient*

*Emotional Quotient* dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator. Deskripsi variabel *Emotional Quotient* berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.4**

### **Deskripsi *Emotional Quotient***

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	2	1,8	10	9,1	67	60,4	32	228,8	4,162
X2.2	0	0	2	1,8	10	9,1	72	64,9	27	24,3	4,117
X2.3	1	0,9	2	1,8	21	18,9	66	59,5	21	18,9	3,936
X2.4	1	0,9	1	0,9	16	14,4	76	68,5	17	15,3	3,963

Sumber: Data Diolah (2020)

Pada item mampu untuk mengendalikan dan menangani emosi (X2.1) Diketahui bahwa dari 111 responden sebanyak 32 orang (28,8%) memilih sangat setuju, 67 orang (60,4%) memilih setuju, 10 orang (9,1%) memilih netral, dan 2 orang (1,8%) memilih tidak setuju.

Pada item memiliki hasrat untuk menggerakkan dan menuntun diri (X2.2) Diketahui bahwa dari 111 responden sebanyak 27 orang (24,3%) memilih sangat

setuju, 72 orang (64,9%) memilih setuju, 10 orang (9,1%) memilih netral, dan 2 orang (1,8%) memilih tidak setuju.

Pada item mampu merasakan apa yang orang lain rasakan (X2.3) Diketahui bahwa dari 111 responden sebanyak 21 orang (18,9%) memilih sangat setuju, 66 orang (59,5%) memilih setuju, 21 orang (18,9%) memilih netral, dan 2 orang (1,8%) memilih tidak setuju, dan 1 orang (0,9%) memilih sangat tidak setuju.

Pada item mampu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial (X2.4) Diketahui bahwa dari 111 responden sebanyak 17 orang (15,3%) memilih sangat setuju, 76 orang (68,5%) memilih setuju, 16 orang (14,4%) memilih netral, dan 1 orang (0,9%) memilih tidak setuju, dan 1 orang (0,9%)

### 3) *Spiritual quotient*

*Spiritual quotient* dalam penelitian ini diukur dengan 9 indikator. Deskripsi variabel *Emotional Quotient* berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi *spiritual Quotient***

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	2	1,8	2	1,8	8	7,2	67	60,4	32	28,8	4,126
X3.2	1	0,9	3	2,7	15	13,5	63	56,8	29	26	4,045
X3.3	0	0	3	2,7	12	10,8	70	63,1	26	23,4	4,072
X3.4	0	0	4	3,6	18	16,2	66	59,5	23	20,7	3,936
X3.5	0	0	4	3,6	18	16,2	66	59,5	23	20,7	3,972
X3.6	2	1,8	2	1,8	10	9	67	60,4	30	27	4,090
X3.7	1	0,9	2	1,8	21	18,9	64	57,7	23	20,7	3,954

X3.8	1	0,9	2	1,8	8	7,2	60	54,1	40	36	4,225
------	---	-----	---	-----	---	-----	----	------	----	----	-------

Sumber: Data Diolah (2020)

Dari variabel Spiritual Quotient (X3) dapat diketahui pada item mampu mampu beradaptasi dengan lingkungan (X3.1), total dari 111 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 32 orang (28,8%) menjawab sangat setuju, 67 orang (60,4%) , 8 orang (7,2%) menjawab netral dan 2 orang (1,8%) menjawab sangat tidak setuju.

Pada item sadar dalam setiap resiko kehidupan (X3.2), total dari 111 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 29 orang (26%) menjawab sangat setuju, 63 orang (56,8%) menjawab setuju, 15 orang (13,5%) menjawab netral dan 3 orang (2,7%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (0,9%) menjawab sangat tidak setuju.

Pada item Mampu mengatasi cobaan (X3.3), total dari 111 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 26 orang (23,4%) menjawab sangat setuju, 70 orang (63,1%) menjawab setuju, 12 orang (10,8%) menjawab netral dan 3 orang (2,7%) menjawab tidak setuju.

Pada item melakukan setiap langkah kegiatan berdasarkan visi dan misi (X3.4) diketahui bahwa dari 111 responden sebanyak 23 orang (20,7%) memilih sangat setuju, 66 orang (59,5%) memilih setuju, 18 orang (16,2%) memilih netral, 4 orang (3,6%) tidak setuju.

Pada item tipe orang yang berfikir sebelum bertindak (X3.5) diketahui bahwa dari 111 responden sebanyak 23 orang (20,7%) memilih sangat setuju, 66

orang (59,5%) memilih setuju, 18 orang (16,2%) memilih netral, 4 orang (3,6%) memilih tidak setuju.

Pada item memandang segala sesuatu sebagai hal yang saling berkaitan (X3.6) diketahui bahwa dari 111 responden sebanyak 30 orang (27%) memilih sangat setuju, 67 orang (60,4%) memilih setuju, 10 orang (9%) memilih netral, 2 orang (1,8%) tidak setuju, dan 2 orang (1,8%) sangat tidak setuju.

Pada item termasuk orang yang aktif bertanya dan selalu mencari solusi dalam setiap persoalan (X3.7) diketahui bahwa dari 111 responden sebanyak 23 orang (20,7%) memilih sangat setuju, 64 orang (57,7%) memilih setuju, 21 orang (18,9%) memilih netral, 2 orang (1,8%) memilih tidak setuju, dan yang 1 orang (0,9%) memilih sangat tidak setuju.

Pada item bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (X3.8) diketahui bahwa dari 111 responden sebanyak 40 orang (36%) memilih sangat setuju, 60 orang (54,1%) memilih setuju, 8 orang (7,2%) memilih netral, 2 orang (1,8%) tidak setuju, dan 1 orang (0,9%) memilih sangat tidak setuju.

#### **4) Kinerja Karyawan**

Variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator. Deskripsi variabel Kinerja Karyawan berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Kinerja Karyawan**

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	3	2,7	1	0,9	12	10,8	68	61,3	27	24,3	4,036
Y1.2	0	0	4	3,6	6	5,4	84	75,7	17	15,3	4,027
Y1.3	0	0	4	3,6	14	12,6	71	64	22	19,9	4,000
Y1.4	2	1,8	1	0,9	15	13,5	72	64,9	21	18,9	3,982
Y1.5	1	0,9	3	2,7	10	9	70	63,06	27	24,3	4,072

Sumber: Data Diolah (2020)

Pada item Mampu menghasilkan output sesuai dengan tugas yang diberikan (Y1.1) Diketahui bahwa dari 111 responden sebanyak 27 orang (24,3%) memilih sangat setuju, 68 orang (61,3%) memilih setuju, 12 orang (10,8%) memilih netral, dan 1 orang (0,9%) memilih tidak setuju, dan 3 orang (2,7%) memilih sangat tidak setuju.

Pada item Keyakinan tingkat kepuasan dari penyelesaiannya pekerjaan yang telah kerjakan (Y1.2) Diketahui bahwa dari 111 responden sebanyak 17 orang (15,3%) memilih sangat setuju, 84 orang (75,7%) memilih setuju, 6 orang (5,4%) memilih netral, dan 4 orang (3,6%) memilih tidak setuju.

Pada item Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Y1.3) Diketahui bahwa dari 111 responden sebanyak 22 orang (19,9%) memilih sangat setuju, 71 orang (64%) memilih setuju, 14 orang (12,6%) memilih netral, dan 4 orang (3,6%) memilih tidak setuju.

Pada item mampu menggunakan sumberdaya sesuai dengan jumlah unit yang dihasilkan (Y1.4) Diketahui bahwa dari 111 responden sebanyak 21 Orang (18,9%) memilih sangat setuju, 72 orang (64,9%) memilih setuju, 15 orang (13,5%) memilih netral, dan 1 orang (0,9%) memilih tidak setuju, dan 2 orang (1,8%) memilih sangat tidak setuju.

Pada item mampu bertanggung jawab terhadap perusahaan dalam menjalankan tugas yang diberikan (Y1.5) Diketahui bahwa dari 111 responden sebanyak 27 orang (24,3%) memilih sangat setuju, 70 orang (63,06%) memilih setuju, 10 orang (9%) memilih netral, dan 3 orang (2,7%) memilih tidak setuju, dan 1 orang (0,9%) memilih sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui Indeks persentasi variabel Kinerja Karyawan adalah 80,5% dan termasuk dalam kategori baik.

##### 5) *Locus Of Control*

Varibel *Locus Of Control* dalam penelitian ini diukur dengan 4 indikator. Deskripsi variabel *Locus Of Control* berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.7**

**Deskripsi *Locus Of Control***

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	0	0	6	5,4	4	3,6	64	57,7	37	33,3	4,189
Z1.2	1	0,9	4	3,6	23	20,7	62	55,9	21	18,9	3,882
Z1.3	0	0	6	5,4	19	17,1	62	55,9	24	21,6	3,936
Z1.4	3	2,7	4	3,6	13	11,7	67	60,4	24	21,6	3,946

Sumber: Data Diolah (2020)

Dari variabel Locus Of Control (Z) dapat diketahui pada item mampu bekerja dalam tim (Z1.1), total dari 111 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 37 orang (33,3%) menjawab sangat setuju, 64 orang (57,7%) menjawab setuju, 4 orang (3,6%) menjawab netral dan 6 orang (5,4%) menjawab tidak setuju.

Pada item senang mendapatkan tantangan baru (Z1.2) diketahui bahwa dari 111 responden sebanyak 21 orang (18,9%) memilih sangat setuju, 62 orang (55,9%) memilih setuju, 23 orang (20,7%) memilih netral, 4 orang (3,6%) memilih tidak setuju dan 1 orang (0,9%) memilih sangat tidak setuju.

Pada item yakin keberuntungan akan mendapatkan hasil yang memuaskan (Z1.3), total dari 111 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 24 orang (21,6%) menjawab sangat setuju, 62 orang (55,9%) menjawab setuju, 19 orang (17,1%) menjawab netral dan 6 orang (5,4%) menjawab tidak setuju.

Pada item yakin hasil kerja dipengaruhi oleh keputusan orang lain atas dasar pengaruh lingkungan (Z1.4) diketahui bahwa dari 111 responden sebanyak 24 orang (21,6%) memilih sangat setuju, 67 orang (60,4%) memilih setuju, 13 orang (11,7%) memilih netral, 4 orang (3,6%) memilih tidak setuju dan 3 orang (2,7%) memilih sangat tidak setuju

#### **4.3 Pengukuran Model (*Outer Model*)**

Validitas terdiri atas validitas eksternal dan internal. validitas eksternal menunjukkan bahwa hasil dari suatu [penelitian adalah valid yang dapat digeneralisir ke semua objek, situasi, dan waktu yang berbeda. Sedangkan validitas internal menunjukkan kemampuan dari instrument penelitian untuk

mengukur apa yang seharusnya diukur dari suatu konsep. Validitas internal terdiri dari validitas kualitatif dan validitas konstruk.

### 1. *Convergent Validity*

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari instrument yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi.

*Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah  $\pm 30$  diartikan telah memenuhi level minimal, untuk *loading*  $\pm 40$  dianggap lebih baik, dan untuk *loading*  $> 0.50$  dianggap signifikan secara praktis. *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading*  $> 0.7$ , *communality*  $> 0.5$  dan *Average Variance Extracted (AVE)*  $> 0.5$  (Chin, 1995) dalam (Jogiyanto, 2015:195)

**Tabel 4.8**  
***Loading Factor***

Indikator	Hasil uji		Keterangan
	Item	<i>Loading factor</i>	
Intellectual Quotient	X1.1	0.762	Valid
	X1.2	0.750	Valid
	X1.3	0.822	Valid
	X1.4	0.753	Valid
	X1.5	0.825	Valid
Emotional Quotient	X2.1	0.758	Valid
	X2.2	0.779	Valid
	X2.3	0.784	Valid
	X2.4	0.721	Valid
Spiritual Quotient	X3.1	0.753	Valid
	X3.2	0.742	Valid
	X3.3	0.720	Valid
	X3.4	0.735	Valid
	X3.5	0.752	Valid
	X3.6	0.723	Valid



	<b>X3.7</b>	<b>0.721</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3.8</b>	<b>0.723</b>	<b>Valid</b>
<b>Locus Of Control</b>	<b>Z1.1</b>	<b>0.776</b>	<b>Valid</b>
	<b>Z1.2</b>	<b>0.794</b>	<b>Valid</b>
	<b>Z1.3</b>	<b>0.783</b>	<b>Valid</b>
	<b>Z1.4</b>	<b>0.809</b>	<b>Valid</b>
	<b>Z1.5</b>	<b>0.814</b>	<b>Valid</b>
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Y1.1</b>	<b>0.790</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.2</b>	<b>0.760</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.3</b>	<b>0.775</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.4</b>	<b>0.794</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.5</b>	<b>0.814</b>	<b>Valid</b>

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan pada tabel diatas nilai indikator yang dihasilkan tiap variabel sudah cukup baik, dalam variabel keseluruhan item *loading factor* nya sudah melebihi  $>0,5$  yang mengindikasikan bahwa keseluruhan item tersebut telah memenuhi *convergent validity*. Variabel *Intellectual Quotient* juga sudah memenuhi *convergent validity* dimana keseluruhan variabel *Emotional Quotient* memiliki nilai *loading factor*  $>0,5$ . Begitupula dengan variabel *Spiritual Quotient* seluruh item memiliki nilai *loading factor*  $>0,5$  yang, kemudian variabel Kinerja karyawan dan *Locus of Control* seluruh item memiliki nilai *loading factor*  $>0,5$  mengindikasikan bahwa keseluruhan item pada validitas konvergen yang baik.

## 2. *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* dilakukan untuk menguji apakah instrument dapat dikatakan valid dalam menjelaskan variabel laten. Pengujian *discriminant validity* menggunakan nilai cross loading. Pengujian cross loading dikatakan baik apabila nilai loading dari setiap variabel memiliki nilai loading yang paling besar dari pada nilai loading dari variabel laten lainnya. Berdasarkan pada perhitungan *discriminant validity* didapatkan hasil bahwa variabel *Emotional quotient* menghasilkan angka sebesar 0,761 , lalu pada variable *Intellectual quotient*

menghasilkan angka sebesar 0,783, pada variabel Kinerja karyawan menghasilkan angka sebesar 0,787. pada variabel *Locus of control* menghasilkan angka sebesar 0,791, pada variabel *Spiritual Quotient* menghasilkan angka sebesar 0,0.734 Pengujian *Discriminant validity* dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
***Discriminant Validity***

	<i>Emotional Quotient</i>	<i>Intellectual Quotient</i>	<b>Kinerja karyawan</b>	<i>Locus of control</i>	<i>Spiritual Quotient</i>
<b>X1.1</b>	0.122	0.762	0.375	0.502	0.302
<b>X1.2</b>	0.193	0.750	0.408	0.413	0.373
<b>X1.3</b>	0.168	0.822	0.420	0.463	0.299
<b>X1.4</b>	0.142	0.753	0.351	0.347	0.259
<b>X1.5</b>	0.215	0.825	0.480	0.485	0.322
<b>X2.1</b>	0.758	0.307	0.505	0.392	0.320
<b>X2.2</b>	0.779	0.115	0.399	0.297	0.229
<b>X2.3</b>	0.784	0.158	0.496	0.524	0.193
<b>X2.4</b>	0.721	0.014	0.348	0.206	0.250
<b>X3.1</b>	0.288	0.255	0.424	0.316	0.753
<b>X3.2</b>	0.231	0.277	0.494	0.351	0.742
<b>X3.3</b>	0.368	0.225	0.489	0.309	0.720
<b>X3.4</b>	0.277	0.324	0.389	0.379	0.735
<b>X3.5</b>	0.240	0.356	0.455	0.398	0.752
<b>X3.6</b>	0.093	0.249	0.375	0.247	0.723
<b>X3.7</b>	0.169	0.329	0.374	0.361	0.721
<b>X3.8</b>	0.200	0.313	0.431	0.384	0.723
<b>Y1.1</b>	0.402	0.387	0.790	0.557	0.495
<b>Y1.2</b>	0.378	0.321	0.760	0.510	0.489
<b>Y1.3</b>	0.439	0.465	0.775	0.569	0.469
<b>Y1.4</b>	0.545	0.465	0.794	0.577	0.420
<b>Y1.5</b>	0.538	0.412	0.814	0.678	0.454
<b>Z1.1</b>	0.306	0.471	0.604	0.776	0.473
<b>Z1.2</b>	0.539	0.446	0.574	0.794	0.295
<b>Z1.3</b>	0.357	0.475	0.569	0.783	0.363
<b>Z1.4</b>	0.365	0.409	0.588	0.809	0.360

Sumber: Data Diolah (2020)

### 3. Composite reliability

Untuk melakukan uji reliabilitas dapat juga dilihat melalui hasil dari *composite reliability*, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini :

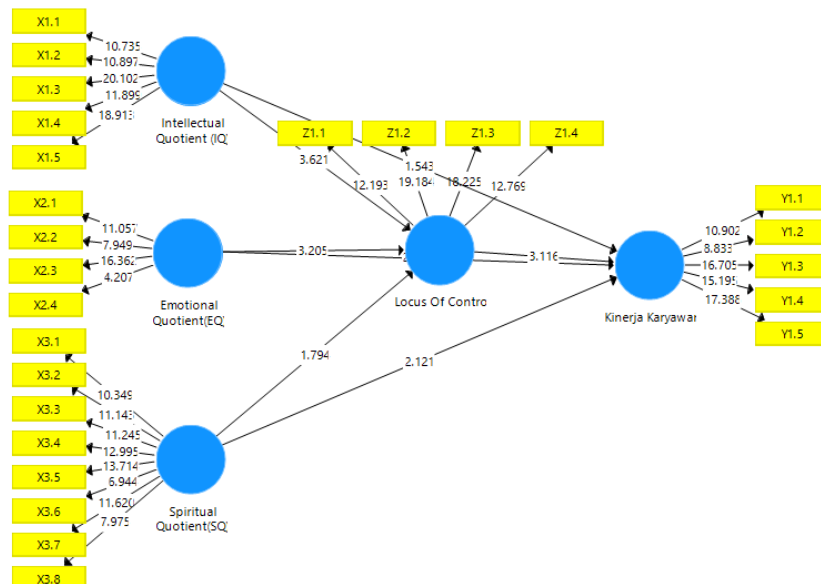
**Tabel 4.10**  
*composite reliability*

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Hasil
<i>Spiritual Quotient</i>	<b>0.878</b>	<b>0.903</b>	<b>Reliabel</b>
<i>Locus of control</i>	<b>0.800</b>	<b>0.870</b>	<b>Reliabel</b>
<b>Kinerja karyawan</b>	<b>0.846</b>	<b>0.890</b>	<b>Reliabel</b>
<i>Intellectual quotient</i>	<b>0.842</b>	<b>0.888</b>	<b>Reliabel</b>
<i>Emotional quotient</i>	<b>0.764</b>	<b>0.846</b>	<b>Reliabel</b>

Sumber: Data Diolah (2020)

### 4.4 Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis inner model dalam penelitian ini terdiri dari pembentukan model persamaan regresi, pengujian hipotesis pengaruh langsung, pengaruh tak langsung dan koefisien determinasi. Berikut adalah output inner model:



Sumber: Data Diolah (2020)

**Gambar 4.2 Inner model**

## 1. Perhitungan *R square*

Langkah pertama yang harus dilakukan dalam melakukan evaluasi model struktur adalah dengan melihat nilai *R-Square* pada variabel laten dependen yang digunakan dalam penelitian. Adapun perkiraan nilai *R Square* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**  
**Nilai *R Square***

Variabel	<i>R Square</i>
Kinerja karyawan	0.682
<i>Locus of control</i>	0.501

Sumber: Data Diolah (2020)

Pada tabel tersebut terlihat bahwa nilai dari *R Square* untuk variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.682 atau sebesar 68.2%, nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel kinerja karyawan dapat di gambarkan oleh variabel *Intellectual Quotient*, *Emotional Quotient*, *spiritual Quotient* dan *Locus of Control* sebesar 68.2%, sedangkan sisanya sebesar 31.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini. Kemudian pada variabel *Locus of Control* *R Square* adalah 0,501 atau sebesar 50.1% sehingga variabel *Locus of Control* hanya dapat dijelaskan sebesar 50.1% oleh sisanya sebesar 49.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak tercantum pada penelitian ini

## 2. pengujian *Goodness of fit*

Pengujian *Goodnes of Fit* model structural pada inner model dilakukan dengan menggunakan nilai *Q-Squarepredictive relevance* ( $Q^2$ ). Jika  $Q^2$  lebih dari 0 maka model dapat diprediksi. Sedangkan jika model Berikut adalah nilai  $R^2$

dalam penelitian ini untuk variabel Y sebesar 0,682 dan variabel Z sebesar 0,501 .

Berikut perhitungan Q-Square :

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,682)(1 - 0,501)$$

$$Q^2 = 1 - (0,318)(0,499)$$

$$Q^2 = 1 - (0,158682)$$

$$Q^2 = 0,841$$

$$Q^2 = 84,1 \%$$

Melihat hasil dari pengujian di atas maka hasil dari *predictive relevance* adalah sebesar 84,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa model tersebut sudah dapat dikatakan layak, karena keragaman data dapat dijelaskan oleh model tersebut sebesar 84,1% . Sedangkan sisa sebesar 15,9% dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam model penelitian dan error. Dengan hasil sebesar 84,1% maka model PLS yang terbentuk sudah baik, karena mampu menjelaskan 84,1% dari keseluruhan informasi. Adapun sisa sebesar 15,9% sudah dijelaskan oleh variabel lain yang belum tercantum pada penelitian ini.

#### 4.5 Pengujian Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya *variabel independent* terhadap *variabel dependent* baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Hasil output uji hipotesis dengan smart PLS baik hipotesis pengaruh langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Dalam pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t. Dasar yang digunakan dalam uji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *path coefficient*.

**Tabel 4.12**  
**Hubungan langsung variabel**

	<b>Sampel asli</b>	<b>Rata-rata sampel</b>	<b>Standar deviasi</b>	<b>T Statistik</b>	<b>P Values</b>
<b>IQ-LoC</b>	0.418	0.388	0.116	3.621	0.000
<b>EQ-LoC</b>	0.344	0.371	0.107	3.205	0.001
<b>SQ-LoC</b>	0.194	0.198	0.108	1.794	0.073
<b>IQ-KK</b>	0.130	0.138	0.085	1.543	0.123
<b>EQ-KK</b>	0.277	0.269	0.138	2.005	0.045
<b>SQ-KK</b>	0.256	0.246	0.121	2.121	0.034

Sumber: Data Diolah (2020)

Dilakukan secara simulasi pada perhitungan data secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan. Simulasi dalam hal ini dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Berikut adalah hasil dari metode *bootstrapping* :

#### **4.5.1 *Intellectual Quotient (IQ)* berpengaruh terhadap *Locus Of Control***

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu pengaruh *Intellectual Quotient (IQ)* terhadap *Locus Of Control*, yang mana *Intellectual Quotient* menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0.418. Dengan p values sebesar 0,000 dan nilai t statistiknya sebesar 3.621 lebih dari nilai t tabel yakni 2,000 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa *Intellectual Quotient (IQ)* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Locus Of Control*, sehingga pada penelitian ini hipotesis pertama diterima.

#### **4.5.2 *Emotional Quotient (EQ)* berpengaruh terhadap *Locus Of Control***

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu pengaruh *Emotional Quotient (EQ)* berpengaruh terhadap *Locus Of Control*, yang mana *Emotional Quotient*

menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0.344. Dengan p values sebesar 0,001 dan nilai t statistiknya sebesar 3.205 lebih dari nilai t tabel yakni 2,000 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa *Emotional Quotient* (EQ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Locus Of Control*, sehingga pada penelitian ini hipotesis kedua diterima.

#### **4.5.3 *Spiritual Quotient* (SQ) berpengaruh terhadap *Locus Of Control***

Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu pengaruh *Spiritual Quotient* (SQ) berpengaruh terhadap *Locus Of Control*, yang mana *Emotional Quotient* menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0.194 Dengan p values sebesar 0,073 dan nilai t statistiknya sebesar 1.794 kurang dari nilai t tabel yakni 2,000 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa *Spiritual Quotient* (SQ) tidak berpengaruh terhadap *Locus Of Control*, sehingga pada penelitian ini hipotesis ketiga ditolak.

#### **4.5.4 *Intellectual Quotient* (IQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis keempat yaitu pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ) terhadap Kinerja Karyawan, yang mana *Intellectual Quotient* (IQ) menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0.130 Dengan p values sebesar 0,123 dan nilai t statistiknya sebesar 1.543 kurang dari nilai t tabel yakni 2,000 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa *Intellectual Quotient* (IQ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, sehingga pada penelitian ini hipotesis keempat ditolak.

#### 4.5.5 *Emotional Quotient* (EQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kelima yaitu pengaruh *Emotional Quotient* (EQ) terhadap Kinerja Karyawan, yang mana *Emotional Quotient* (EQ) menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0.277 Dengan p values sebesar 0,045 dan nilai t statistiknya sebesar 2.005 lebih dari nilai t tabel yakni 2,000 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa *Emotional Quotient* (EQ) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, sehingga pada penelitian ini hipotesis kelima diterima.

#### 4.5.6 *Spiritual Quotient* (SQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis keenam yaitu pengaruh *Spiritual Quotient* (SQ) terhadap Kinerja Karyawan, yang mana *Spiritual Quotient* (SQ) menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0.256 Dengan p values sebesar 0,034 dan nilai t statistiknya sebesar 2.121 lebih dari nilai t tabel yakni 2,000 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa *Spiritual Quotient* (SQ) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, sehingga pada penelitian ini hipotesis keenam diterima.

#### 4.6 Hasil Uji Mediasi

Selanjutnya akan dilakukan pemeriksaan variabel mediasi dengan pendekatan perbedaan nilai koefisien dan signifikansi sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hubungan tidak langsung variabel**

	Sampel asli	Rata-rata sampel	Standar deviasi	T Statistik	P Values
<b>IQ-LoC-KK</b>	0.139	0.145	0.067	2.069	0.039
<b>EQ-LoC-KK</b>	0.170	0.149	0.065	2.603	0.010
<b>SQ-LoC-KK</b>	0.079	0.080	0.054	1.467	0.143

Sumber: Data Diolah (2020)



#### **4.6.1 *Intellectual Quotient (IQ)* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Locus of Control***

Hasil pengujian hipotesis ketujuh yaitu *Intellectual Quotient (IQ)* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Locus of Control*, yang mana *Intellectual Quotient (IQ)* menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0.139 Dengan p values sebesar 0,039 dan nilai t statistiknya sebesar 2.069 lebih dari nilai t tabel yakni 2,000 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa *Locus of Control* dapat memediasi *Intellectual Quotient (IQ)* terhadap Kinerja karyawan, sehingga pada penelitian ini *Locus of Control* dapat memediasi *Intellectual Quotient (IQ)* terhadap Kinerja karyawan.

#### **4.6.2 *Emotional Quotient (EQ)* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Locus of Control***

Hasil pengujian hipotesis kedelapan yaitu *Emotional Quotient (EQ)* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Locus of Control*, yang mana *Emotional Quotient (EQ)* menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0.170 Dengan p values sebesar 0,010 dan nilai t statistiknya sebesar 2.603 lebih dari nilai t tabel yakni 2,000 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa *Locus of Control* dapat memediasi *Emotional Quotient (EQ)* terhadap Kinerja karyawan, sehingga pada penelitian ini *Locus of Control* dapat memediasi *Emotional Quotient (EQ)* terhadap Kinerja karyawan.

#### **4.6.3 *Spiritual Quotient* (SQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Locus of Control***

Hasil pengujian hipotesis kesembilan yaitu *Spiritual Quotient* (SQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Locus of Control*, yang mana *Spiritual Quotient* (SQ) menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0.079 Dengan p values sebesar 0,143 dan nilai t statistiknya sebesar 1.467 kurang dari nilai t tabel yakni 2,000 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa *Locus of Control* tidak dapat memediasi *Spiritual Quotient* (SQ) terhadap Kinerja karyawan, sehingga pada penelitian ini *Locus of Control* tidak dapat memediasi *Spiritual Quotient* (SQ) terhadap Kinerja karyawan.

### **4.7 Pembahasan**

#### **4.7.1 *Intellectual Quotient* (IQ) berpengaruh terhadap *Locus Of Control***

Dalam penelitian ini *Intellectual Quotient* (IQ) berpengaruh terhadap *Locus Of Control*, yang mana *Intellectual Quotient* menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0.418. Dengan nilai t statistiknya sebesar 3.621 dan sig = 0.000 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa *Intellectual Quotient* (IQ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap ke *Locus Of Control*

Pembahasan mengenai variabel *Intellectual Quotient* (IQ) telah dijabarkan ke beberapa indikator pertanyaan yang meliputi kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial dan daya ingat. Dari hasil perhitungan menggunakan aplikasi smartPLS didapatkan *loading factor* tertinggi (0.825) menunjukkan bahwa indikator daya

ingat adalah indikator yang paling dominan untuk membentuk variabel *Intellectual Quotient* (IQ).

Berdasarkan model analisis jalur *inner* model menunjukkan bahwa *Intellectual Quotient* (IQ) berpengaruh signifikan terhadap *Locus of Control* dengan koefisien jalur sebesar 0.418 dengan p-value 0.000, yang berarti signifikan dan terdapat hubungan positif antara kedua variabel tersebut maka semakin tinggi *Intellectual Quotient* (IQ) yang dimiliki oleh seseorang maka semakin tinggi pula *Locus of Control* yang dimiliki oleh seorang Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Hasil penelitian Mahadewi, dkk (2015) *intelligence quotient* dan *locus of control* (IQ\*LOC) dan perilaku etis adalah searah. Jika interaksi antara *intelligence quotient* dan *locus of control* (IQ\*LOC) semakin tinggi, maka perilaku etis juga semakin tinggi.

*locus of control* merupakan keyakinan atau harapan individu mengenai sumber dan penyebab segala peristiwa yang terjadi didalam hidupnya. Dalam Islam sebuah keyakinan pada diri sendiri merupakan hal yang sangat penting, karena akan menumbuhkan sikap percaya diri dan yakin akan kesuksesan dapat diraihinya dengan cara yang baik dan tidak menyimpandari aturan yang ditetapkan. Seseorang yang memiliki *locus of control* yang rendah akan lebih mudah menyerah dan mudah mengeluh. Dan begitu pula dengan IQ Kecerdasan intelektual (*fikr*) ditandai dengan kemampuan berpikir cerdas dan memiliki titik tujuan yang jelas dan selalu merencanakan hal hal yang akan dilakukan atau dijalankan agar tidak mudah tertipu dan tidak mudah terjerumus. Kemampuan ini mampu menciptakan daya ingat yang kuat, kecerdasan intelektual juga

memberikan solusi ketika berada dalam hal sulit, dan akan memunculkan rumusan yang aplikatif untuk mewujudkan sebuah obsesi (Djalaluddin, 2007:108)

#### 4.7.2 *Emotional Quotient (EQ)* berpengaruh terhadap *Locus Of Control*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh *Emotional Quotient (EQ)* terhadap *Locus Of Control*, yang mana *Emotional Quotient* menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0.344. Dengan p values sebesar 0,001 dan nilai t statistiknya sebesar 3.205.

Pembahasan mengenai variabel *Emotional Quotient (EQ)* telah dijabarkan ke beberapa indikator pertanyaan yang meliputi kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi, empati dan ketrampilan sosial. Dari hasil perhitungan menggunakan aplikasi smartPLS didapatkan *loading factor* tertinggi (0.786) menunjukkan bahwa indikator empati adalah indikator yang paling dominan untuk membentuk variabel *Emotional Quotient (EQ)*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Afriani dan Susanti dengan judul “Pengaruh *Emotional Quotient* terhadap Academic achievement: *locus of control* sebagai mediator” (Studi Pada Siswa SMA N 9 Padang)” dengan hasil EQ berpengaruh terhadap *locus of control*, semakin tinggi nilai EQ maka semakin meningkat pula nilai LoC.

Islam juga memperhatikan pola pikir seseorang ketika dalam keadaan emosi, seperti hadist riwayat Bukhari dan muslim, sebagai berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لَيْسَ الشَّدِيدُ الَّذِي يَمْلِكُ نَفْسَهُ عِنْدَ الْغَضَبِ (رواه البخاري ومسلم) الشَّدِيدُ

Artinya: “Dari Abu Hurairah r.a. bahwasannya Rasulullah saw. bersabda, “Orang

yang kuat bukanlah yang pandai bergulat, sungguh orang yang kuat adalah yang mampu menguasai dirinya ketika marah.” (HR. Bukhari dan Muslim)

Tafsir Al-Wajiz / Syaikh Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili, pakar fiqih dan tafsir negeri Suriah Selanjutnya, Allah juga jelaskan bagi siapa yang takut dari mereka (manusia) dari adzab dan siksa-Nya, kemudian mereka berusaha untuk menahan dirinya dari hawa nafsunya yang berkaitan dengan ketaatan kepada Allah, Maka Allah kabarkan bahwa tempat tinggalnya adalah di surga yang penuh kenikmatan.

Begitupun juga dengan seorang karyawan, jika dia larut dengan emosinya dan tidak bisa mengontrol hawa nafsu maka dia akan mudah emosi dan tentunya akan berpengaruh buruk dalam bekerja. Karena setiap individu memiliki tingkat *locus of control* yang berbeda.

#### **4.7.3 *Spiritual Quotient (SQ)* berpengaruh terhadap *Locus Of Control***

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh *Spiritual Quotient (SQ)* terhadap *Locus Of Control*, yang mana *Emotional Quotient* menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0.194 Dengan p values sebesar 0,073 dan nilai t statistiknya sebesar 1.794 kurang dari nilai t tabel.

Pembahasan mengenai variabel *Spiritual Quotient (SQ)* telah dijabarkan ke beberapa indikator pertanyaan yang meliputi kemampuan bersifat fleksibel, memiliki *Self awerness*, kemampuan mengendalikan diri dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan dalam menghadapi rasa sulit, kualitas hidup dan didasari visi dan nilai-nilai, menghindari hal hal yang mengakibatkan kerugian, kecenderungan mencari sebab sebuah permasalahan, kecenderungan berpikir holistic, dan kemampuan bekerja melawan konvensi. Dari hasil perhitungan

menggunakan aplikasi smartPLS didapatkan *loading factor* tertinggi (0.753) menunjukkan bahwa kemampuan bersifat fleksibel adalah indikator yang paling dominan untuk membentuk variabel *Spiritual Quotient* (SQ).

Hasil penelitian ini di dukung oleh teori Zohar dan Marshall (2002) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain, sehingga memungkinkan seseorang untuk menyatukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal, serta menjembatani kesenjangan antara diri dan orang lain. Hal ini berarti orang yang memiliki kecerdasan spiritual akan mewujudkannya dalam perilaku yang luhur (etis) dan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi sikap dan keputusan etis seseorang.

*Locus of control* dapat membantu seseorang untuk mengontrol kecerdasan spiritualnya. Sehingga keputusan yang dihasilkan oleh seorang konsultan pajak dapat lebih etis. Hal ini sesuai penelitian Mahadewi (2015) yakni *locus of control* dapat memoderasi Intelligence Quotient (IQ), dan *Emotional Spiritual Quotients* (ESQ) terhadap perilaku etis profesi akuntan publik.

#### **4.7.4 Intellectual Quotient (IQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian statistik pada variabel *IQ* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung}$  1.543 dan  $sig = 0,123 = 12.3\% > 5\%$ . Ini berarti *IQ* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini mendukung hasil dari Gondal dan Husain (2013) yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa *Intellectual Quotient* tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan, sedangkan *Emotional Quotient* memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menandakan bahwa kecerdasan emosional lebih mempengaruhi kinerja karyawan daripada kecerdasan lainnya. Namun pada penelitian Khotimah (2018) penelitian ini dilakukan di Bank BRI Sidoarjo yang menyatakan bahwa Kecerdasan Intellektual mempengaruhi kinerja seorang karyawan, indikator yang dominan terletak pada kemampuan menghitung dengan cepat dan tepat.

Teori yang mendukung penelitian ini dari Robert Stenberg (2009:5) mengatakan apabila IQ berkuasa dan diri kita membiarkan hal tersebut, maka kita termasuk memillih penguasa yang buruk dan sangat membahayakan diri kita. Banyak orang meyakini bahwa orang yang cerdas adalah orang yang memiliki kemampuan *Intelligence Quotient* (IQ) yang tinggi, namun pada kenyataannya, tidak semua orang yang memiliki kemampuans IQ yang tinggi itu memiliki kemampuan adaptasi, sosialisasi, pengendalian emosi, dan kemampuan spiritual. Banyak orang yang memiliki kecerdasan IQ, namun ia tidak memiliki kemampuan untuk bergaul, bersosialisasi dan membangun komunikasi yang baik dengan orang lain. Banyak juga orang yang memiliki kemampuan IQ tapi ia tidak memiliki kecerdasan dalam melakukan hal-hal yang dapat menentukan keberhasilannya di masa depan, prioritas-prioritas apa yang mesti dilakukan untuk menuju sukses dirinya.

Hasil data yang diperoleh dari wawancara terhadap responden pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Malang mendapatkan kesimpulan bahwa karyawan yang memiliki IQ yang tinggi belum tentu memiliki pola pikir yang dapat membantu individu untuk mengontrol dirinya dengan baik, seseorang yang hanya memiliki IQ yang tinggi cenderung akan memiliki rasa ambisius yang besar dan hal tersebut akan membahayakan seorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya, seorang karyawan dengan rasa ambisius yang tinggi ditakutkan akan menghalalkan segala cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh sebab itu seseorang yang memiliki IQ yang tinggi harus diimbangi atau di barengi dengan kontrol diri yang baik agar menghasilkan kinerja yang tinggi.

Kecerdasan ini banyak dijelaskan di dalam al-Quran, seperti pada Surat Adz-Dzariyat ayat 21 berikut :

وَفِي أَنْفُسِكُمْ أَفَلَا تُبْصِرُونَ

Artinya:“Dan (juga) pada dirimu sendiri, maka apakah kamu tiada memperhatikan” (Q.S. adz-Dzariyat/52 : 21)

Allah swt. memotivasi manusia agar selalu berusaha mengetahui, mengenali dirinya. Begitu pentingnya dan sentralnya pribadi. Al-Qurthubi menafsirkan ayat tersebut, apakah mereka tidak melihat, dengan penglihatan tafakkur dan tadabbur sehingga mereka dapat mengambil petunjuk bahwa pada diri merka terjadi peristiwa dan perubahan.



#### 4.7.5 *Emotional Quotient* (EQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel *EQ* terhadap *locus of control* diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2.005$  dan  $sig\ 0.045 = 4.5\% < 5\%$ . Ini berarti *EQ* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori mangkunegara yang menyatakan bahwa keunggulan kompetitif dibentuk melalui berbagai cara, salah satunya adalah pengelolaan SDM secara efektif melalui peningkatan *emotional quotient* sehingga mampu mengoptimalkan SDM dalam menapai kinerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Khotimah (2018) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan intelektual (*Intellectual Quotient*) dan Emosional (*Emotional Quotient*) terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh *workplace spirituality*” hasil menunjukkan bahwa *emotional quotient* mempengaruhi kinerja karyawan.

Islam mengajarkan umatnya agar dapat mengolah emosi dengan baik dan dapat mengekspresikan dalam bentuk sabar dalam menghadapi segala kejadian, termasuk juga dengan karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, selain itu seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, akan mampu menguasai situasi yang penuh dengan tantangan yang bisa menimbulkan berbagai problematika. pengendalian emosi yang tidak adanya tindakan agresi terhadap orang lain yang disebabkan oleh emosi yang berlebihan serta selalu tenang akan menciptakan harmonitas dalam berinteraksi dan mendorong untuk setiap individu introspeksi diri,

sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-fushilat ayat 34:

وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ۚ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ  
عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ

Artinya: “Dan tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, maka tiba-tiba orang yang antaramu dan antara dia ada permusuhan seolah-olah telah menjadi teman yang sangat setia”

#### 4.7.6 *Spiritual Quotient* (SQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel *SQ* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2.121$  dan  $sig = 0,034 = 3.4\% < 5\%$ . Ini berarti *SQ* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Zohar dan Marshall (2007:8-9) Mengatakan bahwa makna yang paling tinggi dan paling bernilai, dimana manusia akan merasa bahagia, justru terletak pada aspek spiritualnya. Dan hal tersebut dirasakan oleh manusia ketika seorang karyawan ikhlas dalam melakukan pekerjaan dan pamrih mengabdikan kepada sifat atau kehendak Tuhan.

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini Rahmasari (2012) dengan judul “pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan” yang menghasilkan penelitian bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan juga hasil penelitian dari Ma’rufah dan Siswanto (2019) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Allah menjamin kebenaran kecerdasan spiritual sebagai pancaran sinar *ilahiyah*. Hal tersebut dijelaskan pada Qur’an Surat An-Najm ayat 11:

مَا كَذَبَ الْفُؤَادُ مَا رَأَى

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

Ayat diatas menurut tafsir Muyassar, ditafsirkan bahwa hati Rasulullah SAW tidak mendustakan apa yang dilihatnya (Al-Qarni, 2007:208). Ayat tersebut merupakan bentuk apresiasi Islam terhadap kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual sebagai pancaran *ilahiyah* memiliki kebenaran yang telah dijamin oleh Allah SWT. Manusia diperintahkan untuk memaksimalkan kecerdasan Spiritual dan memeliharinya. Jika karyawan memiliki kecerdasan spiritual tinggi maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik.

#### **4.7.7 *Intellectual Quotient (IQ)* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Locus Of Control***

Untuk variabel *intellctual quotient* terhadap kinerja karyawan memiliki hasil Hasil pengujian statistik pada variabel *IQ* terhadap kinerja pegawai melalui *locus of Control* diperoleh nilai thitung 2.069 dengan sig = 0,039 = 3.9% < 5% jadi Ini berarti *IQ* secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *locus of control*.

Penelitian ini didukung oleh Pratama dan wirama (2018) *locus of control* dapat memoderasi pengaruh kecerdasan intelektual pada keputusan etis konsultan pajak di Daerah Bali. Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa *Locus of Control* merupakan pola yang menunjukkan perilaku individu dimana ada dua faktor yang dapat mempengaruhi perilaku mereka yang pertama merupakan internal yaitu keyakinan jika pemegang kendali adalah individu itu sendiri dan yang kedua adalah eksternal bahwa individu percaya suatu hal yang

terjadi diluar kendali dirinya. Hal ini membuktikan bahwa ketika IQ diinteraksikan dengan LoC mendapatkan hasil berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Jika seorang karyawan memiliki kecerdasan intelektual yang baik dan dibarengi dengan kontrol diri yang baik, maka mereka akan mampu memahami dan menjalankan tugasnya dengan sangat baik dan implikasinya kinerja mereka akan baik.

Allah telah berfirman bahwa manusia adalah makhluk yang paling sempurna di bandingkan dengan makhluk hidup yang lainnya, akan tetapi sebagian manusia yang tidak mengendalikan dirinya dengan baik akan mengalami berbagai macam kegagalan, semua itu karna gagal dalam mengendalikan nafsu, emosional dan tanpa berpikir panjang mengenai hal-hal yang akan dilakukan. Sebagaimana firman Allah dalam Surat An-Nazi'at:40

وَأَمَّا مَنْ خَافَ مَقَامَ رَبِّهِ وَنَهَى النَّفْسَ عَنِ الْهَوَىٰ

Artinya: “Dan adapun orang-orang yang takut kepada kebesaran Tuhannya dan menahan diri dari keinginan hawa nafsunya.”(QS.An-Nazi'at:40)

Kecerdasan intelektual (*fikr*) ditandai dengan kemampuan berpikir cerdas dan memiliki titik tujuan yang jelas dan selalu merencanakan hal hal yang akan dilakukan atau dijalankan agar tidak mudah tertipu dan tidak mudah terjerumus. Kemampuan ini mampu menciptakan daya ingat yang kuat, kecerdasan intelektual juga memberikan solusi ketika berada dalam hal sulit, dan akan memunculkan rumusan yang aplikatif untuk mewujudkan sebuah obsesi (Djalaluddin, 2007:108)

Dari ringkasan tafsir Jalalyn tersebut memerintahkan kepada manusia agar memaksimalkan kecerdasan intelektual yang dimiliki dengan melakukan aktifitas berpikir terhadap diri sendiri dan alam. Dengan berpikir manusia akan mendapatkan pelajaran serta hikmah atas tanda-tanda kebesaran Allah SWT. Semakin baik pemikiran manusia maka hasil yang didapat akan baik, sama halnya dengan kita berpikiran baik tentang kekuasaan Allah maka kita termasuk orang yang beriman, begitupun dengan seorang karyawan yang dapat berpikir dengan baik dan mengoptimalkan kecerdasan intelektual sehingga ia dapat menjalankan tanggung jawab dapat tercapai dengan mudah.

#### **4.7.8 *Emotional Quotient* (EQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Locus of Control***

Hasil pengujian statistik pada variabel *EQ* terhadap kinerja pegawai melalui *locus of control* diperoleh nilai *t* hitung 2.603 dengan  $\text{sig} = 0,010 = 1\% < 5\%$ . Ini berarti *EQ* secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *locus of control*.

Hal ini mendukung hasil penelitian Hasil penelitian mengenai pengaruh *Locus Of Control* dapat memoderasi *Intelligence Quotient* (IQ), dan *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) terhadap perilaku etis profesi akuntan publik menunjukkan bahwa *Locus Of Control* dapat memoderasi *Intelligence Quotient* (IQ), dan *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) terhadap perilaku etis profesi akuntan publik (Mahadewi dkk,2015).

Hasil penelitian ini didukung oleh teori *Locus of control* yang dimaksudkan dalam penelitian ini berkaitan dengan sejauh mana seseorang

merasa yakin bahwa kendalinya akan mempengaruhi tindakannya. *Locus of control* dibedakan menjadi dua yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Kepribadian yang bersifat pengendalian internal adalah kepribadian dimana seseorang percaya bahwa ia mengendalikan apa yang terjadi padanya. Sedangkan sifat kepribadian pengendalian eksternal adalah keyakinan seseorang bahwa apa yang terjadi padanya tidak dapat dikendalikan oleh dirinya sendiri melainkan dikendalikan oleh kekuatan dari luar seperti kebutuhan dan nasib (Gitosudarmo dan Sudita, 2008:21).

#### **4.7.9 *Spiritual Quotient* (SQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Locus Of Control***

Hasil pengujian statistik pada variabel SQ terhadap kinerja pegawai melalui *locus of control* diperoleh nilai thitung 1.467 dengan sig = 0,143 = 14.3% > 5%. Ini berarti SQ secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *locus of control*.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori Zohar dan Marshall (2002) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain, sehingga memungkinkan seseorang untuk menyatukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal, serta menjembatani kesenjangan antara diri dan orang lain. Hal ini berarti orang yang memiliki kecerdasan spiritual

akan mewujudkannya dalam perilaku yang luhur (etis) dan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi sikap dan keputusan etis seseorang.

*Locus of control* dapat membantu seseorang untuk mengontrol kecerdasan spiritualnya. Sehingga keputusan yang dihasilkan oleh seorang konsultan pajak dapat lebih etis. Hal ini tidak mendukung penelitian Mahadewi (2015) yakni *locus of control* dapat memoderasi Intelligence Quotient (IQ), dan *Emotional Spiritual Quotients* (ESQ) terhadap perilaku etis profesi akuntan publik.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *IQ* berpengaruh terhadap *locus of control* pada karyawan Dinas pendidikan dan kebudayaan kota Malang. Artinya ketika *IQ* seorang karyawan meningkat, maka pola pikir karyawan mengenai pengaruh atau kemampuan dalam dirinya meningkat.
2. *EQ* berpengaruh terhadap *locus of control* pada karyawan Dinas pendidikan dan kebudayaan kota Malang. Artinya ketika *EQ* karyawan meningkat, karyawan dapat menguasai dirinya dan dapat mengontrol emosinya dengan baik, hal tersebut juga akan meningkatkan pandangan terhadap kemampuan yang ia miliki. Dan ia akan lebih berhati hati dalam menghadapi suatu masalah.
3. Tidak terbukti *SQ* berpengaruh terhadap *locus of control* pada karyawan Dinas pendidikan dan kebudayaan kota Malang. Artinya Jadi, tinggi rendahnya *SQ* yang dirasakan oleh karyawan tidak mempengaruhi Kinerja karyawan dalam bekerja.
4. Tidak terbukti adanya pengaruh *IQ* terhadap kinerja karyawan Dinas pendidikan dan kebudayaan kota Malang, artinya ketika *IQ* karyawan Dinas pendidikan dan kebudayaan kota Malang meningkat tidak mempengaruhi hasil kinerja yang dihasilkan. Ada variabel lain yang lebih



memiliki nilai pengaruh lebih besar dari pada IQ, salah satunya variabel tipe kepemimpinan yang mendapatkan Hasil penelitian yang menunjukkan hubungan kepemimpinan dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 64,1% menunjukkan suasana hubungan antara pemimpin dengan bawahan cukup kondusif, antara kepemimpinan, tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh 99.9. penelitian ini dilakukan oleh (Suprianto 2012).

5. *EQ* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas pendidikan dan kebudayaan kota Malang, artinya ketika *EQ* karyawan maka akan mempengaruhi oleh kinerja karyawan Dinas pendidikan dan kebudayaan kota Malang.
6. *SQ* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas pendidikan dan kebudayaan kota Malang. Artinya ketika tingkat *SQ* karyawan meningkat maka Kinerja karyawan ikut mengalami peningkatan.
7. *IQ* secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *locus of control*. Artinya karyawan dalam Dinas Pendidikan dan kebudayaan kota Malang dalam peningkatan *IQ* karyawan juga harus dibarengi dengan peningkatan *locus of control* agar menghasilkan Kinerja yang lebih baik
8. *EQ* secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *locus of control*. Artinya karyawan dalam Dinas Pendidikan dan kebudayaan kota Malang dalam peningkatan *EQ* karyawan juga mempengaruhi peningkatan *locus of control* untuk menghasilkan Kinerja yang lebih baik

9. Tidak terbukti *SQ* secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *locus of control*. Artinya karyawan dalam Dinas Pendidikan dan kebudayaan kota Malang dalam peningkatan kinerja. Artinya tinggi rendahnya *SQ* karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. ada variabel lain yang memiliki pengaruh lebih besar dari pada *SQ*, Penelitian andreani dan wijaya (2015) menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja seorang karyawan dengan jumlah 53,4%.

## 5.2 Saran

Saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Malang Sebaiknya Pihak manajerial fokus meningkatkan hal-hal yang berhubungan dengan EQ karyawan Serta memberikan motivasi ataupun penyuluhan mengenai pentingnya mengolah emosi diri serta meningkatkan semangat dalam mengubah pola pikir karyawan, sebab lingkungan kerja baik internal maupun eksternal juga akan berpengaruh dalam proses karyawan melakukan kewajibannya. mengingat peningkatan pada aspek ini berpotensi meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Untuk peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan Manajemen sumberdaya manusia. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian manajemen yang dapat meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dengan kemungkinan

bahwa ada variabel lain yang bisa menjelaskan hubungan antara variabel yang ditemukan dalam sebuah penelitian seperti, motivasi, jenis kepemimpinan, kompensasi maupun variabel lain yang berhubungan dengan psikologi diri.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an al-Karim dan terjemahan.
- Agustian. Ginanjar, Ary. (2006) *Rahasia Sukses Membangaun ESQ: Emotional Spiritual Quotient The ESQ Way 165: 1 Ihsan, 6 Rukun Iman dan 5 rukun Islam* cet ke xxx, Jakarta: Arga Wijaya Persada
- Agustian, Ginanjar. Murki, Ridwan. (2007). *ESQ For Teens*. Jakarta:PT. ARGA Publishing
- Al-Qarni, Aidh. (2006) *Sentuhan Spiritual:Aidh al-Qarni*.Jakarta:Al Qalam
- Arikunto, Suharsimi. (1996). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta
- Ary, Iwan, Restu., Sriathi, Anak, Agung, Ayu. (2019) Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol.8 (1). 6990-7013
- Azwar, Saifuddin. (2006). *Pengantar Psikologi Integrasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Pranadamedia Group
- Gustian, Ginanjar, Ary. (2001). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi & Spiritual: ESQ Emotional Spiritual Quotient THE ESQ WAY 165*. Jakarta: PT.Arga Tilanta
- Bayu, Ni, Luh, Laras, Witrisanti., Sukartha, I, Made. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Spiritual Pemilik pada Kinerja UMKM di Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.26(3), 2268-2292
- Djalaludin, Ahmad. (2007). *Manejemen Qur'ani: Menerjemahkan Idarah Ilahiyah dalam Kehidupan*. Malang:UIN-Malang Press
- Dudi, Alwa., Moeins, Anoesyirwan., Elfiswandi. (2019). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pemerintahan. *Jurnal Informatika Bisnis*. Vol 4 (1),7

- Effendi, Agus(2005). *“Revolusi Kecerdasan Abad 21. Kritik MI, EI, SQ, AQ & Succesfel Intelligence Atas IQ”*. Bandung: Alfabeta
- Gayatri, Ni, Putu, Laksmi., Wirawati, Ni Gst, Putu. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Perilaku Belajar Terhadap Pemahaman Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*. Vol.28(2), 1377-1404
- Gladson Nwokah, N. and Ahiauzu, A. (2010), "Marketing in governance: emotional intelligence leadership for effective corporate governance", *Corporate Governance*, Vol. 10 No. 2, pp. 150-162
- Goleman, Daniel. (2005). *Working With Emotional Intelligence: kecerdasan Emosi Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama
- Graves, Jead. Bradberry, Travis (2007) *MENERANGKAN EQ (Kecerdasan Emosional) DI TEMPAT KERJA DAN RUANG KELUARGA*. Jogjakarta: think Jogjakarta
- Hidayat, Miftahul., Dewi, Aminar, Sutra. Pengaruh Budaya Organisasi dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Cabang PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang. *Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP*
- Khotimah, Husnul., (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (*Intellectual Quotient*), Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*), dan Kecerdasan Spiritual (*Spiritual Quotient*) Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh *Workplace Spirituality*. *Central Library Of Maulana Malik Ibrahim Malang*
- Mauludina, Nur, Izzah. (2017). Pengaruh *Emotional Quotient* dan *Spiritual Quotient* Terhadap Prestasi Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening. *Central Library Of Maulana Malik Ibrahim Malang*
- Mascarenhas, S.J., F. and Mascarenhas, S.J., F. (2018), "Artificial Intelligence and the Emergent Turbulent Markets: New Challenges to Corporate Ethics Today", *Corporate Ethics for Turbulent Markets (Corporate Ethics for Turbulent Markets)*, *Emerald Publishing Limited*, pp. 215-242.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Salemba Empat
- Ma'rufah, Fitri, Setya.,siswanto. (2019). Kecerdasan dan Kinerja Karyawan. *IQTISHODUNA*. Vol.15(1), 39-56

- Miller, J. (2017), "The Role of Intentional Reflective Practice and Mindfulness in Emotional Self-Regulation for Library Administrators", *Emotion in the Library Workplace (Advances in Library Administration and Organization, Vol. 37)*, Emerald Publishing Limited, pp. 203-229
- Mootalu, Julkifli., Adolfina., Uhing., Yantje (2019). The Influence of Locus Of Control and Transformasional Leadership On Employee Performance At Badan Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.7 (1), 381-390
- Mulyasari, Irma. (2018) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Vol 2 (2), 190-197
- Munir, Misbahul (2007). *Ajaran-ajaran Ekonomi Rasulullah: Kajian Hadis Nabi dalam Prespektif Ekonomi*. Malang: UIN Press
- Mursi, D. A. (1997). *SDM YANG PRODUKTIF PENDEKATAN AL-QUR'AN & SAINS*. Jakarta: Penerbit buku andalan.
- Nurrahmi.(2014). Pengaruh *Intelligence Quotient* (IQ) Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi. Universitas Pasir Pengairan*
- Nurliani., Sunaryo, Hadi., Alfi, Rachmat, Slamet. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *e-Jurnal Riset Manajemen*
- Paisak, Taufiq (2002). *REVOLUSI IQ/EQ/SQ: ANTARA NEUROSAINS DAN AL-QURAN*. Bandung:Mizan Pustaka
- Rahmasari, Lisda. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Informatika Bisnis*. Vol 3 (1),20
- Rowe,J, Alan. (2004). *Creative Intelligence: Membangkitkan Potensi Inovasi dalam Diri dan Orgnasisasi Anda*. Bandung: Mizan
- Sarlito, Wirawan. (2004). *Psikologi Remaja*. Jakrta:CV Rajawali
- Sinambela, Lijan, Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai:Teori Pengukuran dan Implikas*. Jakarta:Graha Ilmu
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Bagian Penerbitan SITE YYKPN

Suprianto, Maharani. (2013). *Metodologi penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia, teori, kuisoner, dan Analisis Data*. UIN-Maliki Press. Malang

Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif. Dan R&D*. Bandung:Alfabeta

Zohar, Danah., Marshall, Ian, (2000). *SQ :Kecerdasan Spiritual*. Bandung: Mizan

Tim FE UIN MALIKI. (2011). *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*, Malang

<https://tafsirweb.com/9952-surat-az-zariyat-ayat-56.html>/diakses 14 januari 2020

<https://tafsirweb.com/3121-surat-at-taubah-ayat-105.html>/diakses 5 januari 2019

<https://tafsirweb.com/9016-surat-fussilat-ayat-34.html>/ diakses 5 januari 2019

<https://malangkota.go.id/pemerintahan/dinas/>diakses 16 januari 2019



## LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1

#### BUKTI KONSULTASI

Nama	:	Mas'Ulah		
NIM/Jurusan	:	16510024/ Manajemen		
Pembimbing	:	Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag		
Judul Skripsi	:	Analisis Pengaruh <i>Intellectual Quotient</i> (IQ), <i>Emotional Qutient</i> (EQ), <i>Spiritual Quotient</i> (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh <i>Locus Of Control</i> (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang)		
No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing	
1.	17 Oktober 2019	Pengajuan <i>Outline</i>	1.	
3	30 Januari 2020	Proposal		2.
4.	26 Februari 2020	Revisi Proposal	3.	
5.	19 Maret 2020	Revisi Proposal		4.
6.	20 April 2020	Revisi proposal	5.	
7.	1 juni 2020	Bab 1- Bab 5		6.
8.	7Juli 2020	Bab 1- Bab 5	7.	
9.	11 Juli 2020	Bab 1 – Bab 5		8

Malang, 23 November 2020

Mengetahui:  
Ketua Jurusan Manajemen,

**Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA**  
**NIP. 19670816 200312 1 001**



## LAMPIRAN 2

### BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Mas'Ulah  
Tempat, Tanggal Lahir : Lamongan, 27 Maret 1998  
Alamat Asal : Ds Kanugrahan, kec Maduran, Kab Lamongan  
Alamat Kos : Joyo taman sari Gg 2  
Telepon/Hp : 081358867349  
Email : masulah265@gmail.com

#### **Pendidikan Formal**

2004 – 2010 : MI Bahrul Ulum Pagendingan  
2010 – 2013 : SMP N 1 Maduran  
2013 – 2016 : MA Negeri Tambakberas Jombang  
2016 – 2020 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

#### **Pendidikan Non Formal**

2016- 2017 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab  
(PKPBA) UIN MALIKI Malang  
2017 2018 : English Language Center (ELC) UIN MALIKI  
Malang

Malang, 16 Desember 2020

Mas'Ulah

## LAMPIRAN 3

### KUESIONER PENELITIAN

#### A. KATA PENGANTAR

Yang terhormat saudara/i responden

Saya Mas'Ulah (16510024), mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang pada saat ini sedang melaksanakan penyusunan tugas akhir atau skripsi yang berjudul "**ANALIS PENGARUH INTELLECTUAL QUOTIENT (IQ), EMOTIONAL QUOTIENT (EQ), SPIRITUAL QUOTIENT (SQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH LOCUS OF CONTROL**" sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir tersebut peneliti membutuhkan data-data untuk proses analisis, segala informasi yang diberikan dalam kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Netral (N) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

#### B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Jabatan :

### C. PERNYATAAN KUESIONER

#### a. Intellectual Quotient (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya mampu memahami apa yang di baca dan di dengar.					
2	Saya mampu mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat..					
3	Saya mampu untuk mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.					
4	Saya mampu dalam menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument					
5	Saya mampu membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruangan dirubah.					
6	Saya mampu menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.					

**b. Emotional Quotient (X2)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya mampu untuk mengendalikan dan menangani emosi					
2	Saya memiliki hasrat untuk menggerakkan dan menuntun diri.					
3	Saya mampu merasakan apa yang orang lain rasakan.					
4	Saya mampu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial.					

**c. Spiritual Quotient (X3)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan					
2	Saya sadar dalam setiap resiko kehidupan					
3	Saya Mampu mengatasi cobaan					
4	Saya melakukan setiap langkah kegiatan berdasarkan visi dan misi					
5	Saya tipe orang yang berfikir sebelum bertindak					

<b>6</b>	Saya memandang segala sesuatu sebagai hal yang saling berkaitan					
<b>7</b>	Saya termasuk orang yang aktif bertanya dan selalu mencari solusi dalam setiap persoalan					
<b>8</b>	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					

**d. Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>1</b>	Saya Mampu menghasilkan output sesuai dengan tugas yang diberikan.					
<b>2</b>	Saya yakin tingkat kepuasan dari penyelesaiannya pekerjaan yang saya kerjakan					
<b>3</b>	Saya Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
<b>4</b>	Saya mampu menggunakan sumberdaya sesuai dengan jumlah unit yang dihasilkan					
<b>5</b>	Saya bertanggung jawab terhadap perusahaan dalam menjalankan tugas yang diberikan					

e. Locus Of Control (Z)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya Mampu bekerja dalam tim					
2	Saya Senang mendapatkan tantangan baru					
3	Saya yakin Keberuntungan akan mendapatkan hasil yang memuaskan					
4	Saya yakin hasil kerja dipengaruhi oleh keputusan orang lain atas dasar pengaruh lingkungan.					

**LAMPIRAN 4:****TABULASI DATA HASIL KUESIONER****Variabel *Intellectual Quotient (IQ)***

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	5	5	4	5	4	4
2	4	5	5	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5
6	5	4	5	4	4	4
7	3	4	3	3	4	3
8	3	4	3	3	4	3
9	5	4	5	5	4	4
10	4	4	4	4	3	4
11	4	3	3	4	3	4
12	4	5	4	5	4	4
13	4	4	5	4	4	4
14	3	5	4	5	4	4
15	4	3	4	4	4	4
16	3	3	3	3	4	4
17	4	5	4	5	4	4
18	3	4	5	3	4	4
19	4	4	4	4	3	2
20	4	3	4	4	4	3
21	4	5	4	4	4	5
22	3	4	3	4	3	4
23	5	4	4	3	3	4
24	2	3	2	2	1	2
25	4	3	4	4	4	5
26	3	5	4	4	4	5
27	4	3	4	4	4	3
28	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	3	5
30	3	5	3	4	3	3
31	4	3	4	3	3	3
32	4	4	4	4	4	4

33	4	4	4	4	4	4
34	4	3	4	3	3	2
35	4	5	5	4	4	4
36	4	5	5	5	4	4
37	4	4	3	2	4	4
38	5	4	4	5	5	4
39	4	4	4	5	4	4
40	3	4	4	4	4	5
41	5	5	4	5	4	4
42	5	4	4	4	5	5
43	4	5	4	4	5	4
44	4	5	4	5	4	5
45	5	4	4	5	4	4
46	5	4	4	5	4	5
47	5	4	4	4	4	3
48	5	4	4	5	4	4
49	4	5	4	5	4	4
50	4	4	3	4	4	3
51	4	5	4	5	4	5
52	5	4	4	5	4	4
53	4	4	4	5	4	5
54	5	4	5	4	4	4
55	5	4	4	4	5	4
56	5	4	4	4	3	4
57	3	4	5	4	4	4
58	5	4	5	4	5	4
59	4	4	4	4	3	4
60	5	4	5	5	3	4
61	4	5	4	4	4	4
62	4	4	4	4	5	4
63	5	4	4	5	5	5
64	4	5	3	4	4	4
65	5	4	3	4	3	5
66	4	4	5	4	4	3
67	4	4	3	4	3	4
68	4	4	4	4	4	4
69	5	4	4	4	4	5
70	4	4	4	3	4	3



71	4	4	3	4	4	4
72	3	4	3	4	3	4
73	3	5	4	4	4	3
74	4	5	4	4	4	4
75	5	4	4	4	4	4
76	5	4	5	4	5	5
77	4	5	5	5	4	4
78	4	3	4	3	4	4
79	4	4	4	4	4	4
80	2	3	3	3	3	2
81	4	4	4	4	4	3
82	5	4	5	5	5	5
83	4	5	5	5	4	5
84	4	4	4	4	5	5
85	4	5	4	4	5	4
86	5	4	5	4	5	5
87	2	2	1	2	2	1
88	4	5	4	5	5	5
89	4	5	4	4	4	3
90	1	2	2	2	2	1
91	4	5	4	5	4	5
92	5	4	4	4	4	5
93	4	4	4	4	4	4
94	4	4	3	3	4	3
95	4	5	4	4	4	4
96	5	4	5	4	3	4
97	4	4	4	4	4	4
98	4	4	5	4	5	5
99	5	4	4	4	4	5
100	5	4	5	4	4	5
101	5	5	4	4	4	5
102	4	4	4	4	4	4
103	5	4	5	4	4	5
104	4	4	4	4	4	5
105	2	1	2	2	2	1
106	5	4	4	4	4	4
107	5	4	5	4	4	5
108	4	5	4	4	4	5

109	4	4	4	5	5	5
110	5	5	4	5	4	5
111	4	5	4	4	5	4

**Variabel *Emotional Quotient* (X2)**

Responden	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
1	5	4	5	4
2	4	4	3	4
3	5	5	5	5
4	4	4	4	3
5	3	4	4	3
6	5	5	4	5
7	4	4	4	3
8	2	2	2	1
9	5	5	5	5
10	4	4	3	4
11	3	4	4	4
12	4	4	4	4
13	4	5	4	5
14	4	4	4	3
15	4	4	4	4
16	4	4	4	5
17	5	4	4	4
18	5	4	5	5
19	4	3	2	3
20	4	3	4	4
21	5	5	5	4
22	3	3	4	3
23	5	5	5	5
24	3	4	3	4
25	4	3	3	3
26	5	5	4	4
27	3	3	4	3
28	4	4	4	4
29	4	5	4	3
30	3	4	4	3
31	4	4	4	3
32	4	4	3	4
33	4	4	4	4
34	4	5	4	5

35	5	5	4	4
36	4	4	4	4
37	3	3	4	4
38	4	5	4	4
39	4	4	4	4
40	5	4	4	4
41	4	3	3	4
42	4	5	5	5
43	5	5	4	4
44	4	5	4	4
45	5	5	4	5
46	4	4	4	4
47	4	4	4	4
48	5	5	4	5
49	5	4	4	4
50	4	4	4	4
51	4	4	4	4
52	4	5	4	4
53	4	4	4	4
54	4	5	4	4
55	4	5	5	4
56	4	4	4	3
57	4	4	4	4
58	5	4	3	5
59	4	5	4	4
60	4	4	3	4
61	5	4	4	4
62	5	4	4	4
63	5	4	5	4
64	5	5	4	4
65	4	4	4	4
66	3	4	3	4
67	4	3	5	4
68	4	4	3	4
69	4	4	4	4
70	4	4	3	5
71	4	4	3	4
72	4	4	4	4
73	4	4	3	4
74	3	4	4	4
75	4	5	4	4

76	5	4	4	4
77	4	4	5	4
78	4	4	3	4
79	5	4	5	4
80	4	4	4	5
81	5	4	4	4
82	4	4	4	3
83	5	4	4	4
84	4	4	5	4
85	4	4	4	4
86	4	3	3	4
87	4	4	3	4
88	4	4	4	3
89	5	4	4	4
90	4	4	4	3
91	4	3	4	3
92	4	4	4	4
93	3	4	5	4
94	4	4	3	4
95	4	4	3	4
96	4	4	5	4
97	2	2	1	2
98	5	4	3	4
99	4	4	3	4
100	5	4	3	4
101	4	5	4	4
102	5	4	4	5
103	5	5	5	4
104	4	4	5	4
105	4	5	5	5
106	5	4	4	4
107	4	5	5	4
108	5	4	4	4
109	5	4	5	4
110	4	5	4	5
111	4	4	5	4

**Variabel *Spiritual Quotient* (X3)**

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
1	4	4	5	4	5	4

2	5	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4
6	4	4	5	4	5	5
7	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3
9	5	5	4	4	4	5
10	5	5	4	5	4	4
11	4	4	4	3	3	3
12	4	5	4	4	4	4
13	4	4	4	3	3	4
14	4	4	3	3	4	4
15	5	4	3	4	4	4
16	4	4	3	3	4	4
17	4	4	3	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5
19	3	5	3	4	5	5
20	4	4	4	3	4	3
21	4	4	4	4	5	3
22	4	4	4	4	3	4
23	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	3	3	4
25	2	4	3	3	4	5
26	5	4	5	4	4	3
27	3	4	4	4	3	4
28	4	4	4	4	4	4
29	5	5	4	3	5	3
30	3	4	3	4	4	3
31	5	4	4	4	3	4
32	4	3	4	4	3	4
33	4	4	4	4	4	4
34	4	4	5	3	3	4
35	4	5	4	5	4	3
36	5	4	4	4	3	4
37	4	3	4	3	4	4
38	4	4	5	4	5	4
39	4	5	4	4	4	5
40	4	4	4	4	5	4
41	4	5	4	4	4	5
42	4	4	4	4	4	4

43	5	4	5	5	4	4
44	5	4	5	5	4	4
45	4	5	4	4	4	4
46	4	5	4	4	4	4
47	5	4	4	3	4	4
48	4	4	5	4	4	5
49	4	5	5	4	5	3
50	5	4	4	4	4	4
51	4	5	4	4	5	5
52	5	5	4	4	4	5
53	4	5	4	5	5	4
54	4	5	4	5	4	5
55	4	5	4	5	5	4
56	5	4	5	5	4	5
57	4	4	4	4	4	4
58	4	5	5	4	4	5
59	4	4	4	5	4	5
60	4	5	4	4	4	4
61	4	4	4	4	5	4
62	4	5	4	4	4	4
63	5	5	4	5	4	4
64	2	2	3	2	2	1
65	5	4	5	3	3	4
66	5	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	3	4
68	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	5
70	5	4	4	4	4	5
71	3	3	4	4	5	5
72	4	4	4	4	4	5
73	4	4	4	4	4	5
74	4	4	5	3	5	4
75	4	3	4	4	3	4
76	4	3	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4
78	4	3	4	5	4	4
79	1	2	2	2	2	2
80	4	4	4	3	4	4
81	5	5	4	3	4	5
82	4	5	4	4	5	4
83	4	3	4	3	3	4

84	5	5	5	5	4	5
85	4	3	4	5	4	5
86	3	4	4	4	4	4
87	4	3	4	3	3	4
88	4	3	4	4	4	4
89	4	5	4	4	4	5
90	4	5	5	5	4	4
91	4	4	5	4	4	5
92	4	3	3	4	4	4
93	4	3	3	4	4	4
94	4	3	4	4	3	4
95	4	4	4	4	4	4
96	4	4	4	4	5	4
97	3	2	2	2	2	2
98	4	4	5	4	5	5
99	4	4	5	4	5	4
100	5	4	4	4	5	5
101	5	4	5	4	4	4
102	5	4	4	3	4	4
103	5	4	5	4	4	4
104	5	4	4	4	3	4
105	1	1	2	2	2	1
106	5	4	5	5	5	4
107	5	4	4	5	4	4
108	5	4	4	4	4	5
109	5	4	5	5	4	5
110	4	4	5	5	4	4
111	4	5	4	4	4	5

### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
1	5	5	5	5	5	25
2	5	4	4	4	4	21
3	4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	3	23
6	3	4	5	4	4	20
7	3	4	3	4	3	17
8	1	2	2	2	1	8

9	5	4	4	5	5	23
10	4	4	4	4	4	20
11	3	3	3	4	3	16
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	5	4	4	4	4	21
19	3	3	3	3	3	15
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	5	4	5	22
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	4	5	5	24
24	3	4	3	3	3	16
25	4	3	4	4	4	19
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	3	19
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	5	5	3	21
30	3	3	4	3	4	17
31	4	4	3	3	3	17
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	5	3	20
35	4	3	5	5	5	22
36	4	4	4	4	4	20
37	3	4	4	3	5	19
38	5	4	4	5	4	22
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	5	4	4	21
42	4	4	5	4	5	22
43	5	4	4	4	4	21
44	4	4	4	4	5	21
45	4	4	4	5	4	21
46	5	4	4	4	5	22



47	4	5	4	4	4	21
48	4	5	4	4	4	21
49	4	4	5	4	4	21
50	4	4	5	4	5	22
51	5	4	4	5	4	22
52	4	4	5	4	5	22
53	4	4	4	4	4	20
54	3	4	5	4	4	20
55	4	5	4	4	5	22
56	4	4	5	4	4	21
57	5	4	4	4	4	21
58	3	4	5	4	4	20
59	4	4	5	4	5	22
60	5	4	4	3	3	19
61	4	5	4	5	4	22
62	4	4	4	5	4	21
63	5	4	4	4	5	22
64	5	4	4	5	4	22
65	4	3	4	4	5	20
66	4	4	3	4	4	19
67	5	4	4	4	4	21
68	4	4	4	3	4	19
69	4	4	4	4	4	20
70	4	4	3	4	4	19
71	4	4	3	3	4	18
72	5	5	4	4	4	22
73	4	4	3	3	4	18
74	4	5	4	4	5	22
75	4	4	5	4	4	21
76	3	4	4	5	5	21
77	4	4	5	4	4	21
78	3	4	3	4	4	18
79	4	4	4	5	5	22
80	3	4	3	4	4	18
81	5	4	4	5	4	22
82	4	5	4	5	5	23
83	4	4	3	4	4	19
84	5	4	4	5	4	22

85	4	4	4	4	5	21
86	4	5	4	4	4	21
87	4	4	3	3	4	18
88	4	4	4	4	4	20
89	4	4	4	4	4	20
90	5	4	4	3	4	20
91	5	4	4	4	5	22
92	4	4	4	3	4	19
93	4	4	4	3	4	19
94	1	2	2	3	2	10
95	4	5	4	3	4	20
96	5	4	3	4	4	20
97	2	2	2	1	2	9
98	5	5	5	4	4	23
99	4	4	4	4	4	20
100	5	4	5	4	5	23
101	5	4	4	4	4	21
102	5	4	5	4	4	22
103	5	4	4	4	5	22
104	4	5	4	4	4	21
105	1	2	2	1	2	8
106	4	5	4	5	4	22
107	4	5	4	4	5	22
108	4	5	4	4	5	22
109	4	4	4	4	4	20
110	5	4	4	4	5	22
111	4	4	5	5	4	22

**Variabel Locus Of Control (Z)**

Responden	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z
1	5	5	5	5	20
2	5	3	4	4	16
3	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	2	14
6	5	4	3	5	17
7	4	4	3	4	15

8	2	2	2	1	7
9	5	5	5	5	20
10	5	3	4	4	16
11	2	3	3	2	10
12	4	4	3	4	15
13	4	3	4	4	15
14	4	4	4	4	16
15	5	4	4	3	16
16	4	3	4	3	14
17	5	4	4	4	17
18	5	5	5	4	19
19	4	2	2	3	11
20	4	4	3	3	14
21	5	5	4	5	19
22	4	4	4	4	16
23	5	5	5	4	19
24	3	3	4	4	14
25	4	3	4	4	15
26	4	4	4	3	15
27	3	4	3	3	13
28	4	4	4	4	16
29	4	4	5	4	17
30	4	4	3	4	15
31	2	3	3	2	10
32	4	3	3	4	14
33	4	4	4	4	16
34	4	4	3	4	15
35	4	4	5	5	18
36	4	4	5	4	17
37	5	4	3	3	15
38	4	4	5	4	17
39	4	4	5	5	18
40	3	4	5	5	17
41	5	3	4	4	16
42	4	5	4	4	17
43	5	4	4	5	18
44	4	4	5	4	17
45	5	4	4	4	17

46	4	4	4	5	17
47	5	4	4	4	17
48	4	4	4	4	16
49	5	4	5	4	18
50	4	4	5	5	18
51	5	4	4	4	17
52	4	4	3	4	15
53	5	4	4	5	18
54	4	4	4	4	16
55	4	5	4	4	17
56	5	4	4	3	16
57	5	4	4	5	18
58	5	3	4	3	15
59	4	4	4	4	16
60	4	3	2	3	12
61	4	4	5	4	17
62	4	4	4	4	16
63	4	5	4	4	17
64	4	4	4	5	17
65	5	4	4	4	17
66	4	3	4	5	16
67	4	5	4	4	17
68	4	3	3	4	14
69	5	4	4	5	18
70	4	3	3	4	14
71	4	3	4	5	16
72	5	4	4	5	18
73	4	3	4	4	15
74	5	4	4	4	17
75	5	4	4	5	18
76	4	4	5	4	17
77	5	5	4	4	18
78	4	3	3	5	15
79	4	5	4	4	17
80	5	4	3	4	16
81	4	4	4	4	16
82	5	5	5	4	19
83	4	4	5	4	17

84	4	5	4	4	17
85	5	4	5	5	19
86	4	3	4	4	15
87	2	1	2	2	7
88	5	4	5	4	18
89	5	4	3	5	17
90	4	4	5	4	17
91	4	4	5	4	17
92	4	4	4	5	17
93	5	5	4	4	18
94	2	2	2	1	7
95	5	3	4	4	16
96	4	5	4	4	17
97	3	4	4	3	14
98	4	3	3	4	14
99	5	3	4	3	15
100	4	3	4	4	15
101	4	4	4	3	15
102	4	4	3	4	15
103	4	5	5	4	18
104	4	5	4	4	17
105	2	2	2	1	7
106	4	4	4	4	16
107	5	5	4	4	18
108	4	4	5	4	17
109	4	5	4	4	17
110	4	4	4	4	16
111	4	5	4	5	18

## LAMPIRAN 6:

## HASIL PENGOLAHAN DATA

## 1. Hasil uji validitas

**Outer Loading**

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Emotional Qu...	Intellectual Qu...	Kinerja Karyaw...	Locus Of Cont...	Spiritual Quoti...
X1.1		0.762			
X1.2		0.750			
X1.3		0.821			
X1.4		0.754			
X1.5		0.825			
X2.1	0.757				
X2.2	0.779				
X2.3	0.786				
X2.4	0.720				
X3.1					0.753
X3.2					0.742

**Outer Loading**

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Emotional Qu...	Intellectual Qu...	Kinerja Karyaw...	Locus Of Cont...	Spiritual Quoti...
X3.3					0.721
X3.4					0.735
X3.5					0.751
X3.6					0.722
X3.7					0.721
X3.8					0.722
Y1.1			0.789		
Y1.2			0.758		
Y1.3			0.778		
Y1.4			0.800		
Y1.5			0.809		

**Outer Loading**

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Emotional Qu...	Intellectual Qu...	Kinerja Karyaw...	Locus Of Cont...	Spiritual Quoti...
X3.7					0.721
X3.8					0.722
Y1.1			0.789		
Y1.2			0.758		
Y1.3			0.778		
Y1.4			0.800		
Y1.5			0.809		
Z1.1				0.770	
Z1.2				0.804	
Z1.3				0.786	
Z1.4				0.802	

## 2. Uji Reliabilitas

**Validitas dan Reliabilitas Konstruk**

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak ...
Emotional Quo...	0.764	0.781	0.846	0.579
Intellectual Qu...	0.842	0.848	0.888	0.613
Kinerja Karyaw...	0.846	0.850	0.890	0.619
Locus Of Control	0.800	0.800	0.870	0.625
Spiritual Quoti...	0.878	0.879	0.903	0.538

## 3. Uji hipotesis

### Pengaruh langsung

**Koefisien Jalur**

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values
Emotional Quo...	0.277	0.269	0.138	2.005	0.045
Emotional Quo...	0.344	0.371	0.107	3.205	0.001
Intellectual Qu...	0.130	0.138	0.085	1.543	0.123
Intellectual Qu...	0.418	0.388	0.116	3.621	0.000
Locus Of Contr...	0.406	0.387	0.130	3.116	0.002
Spiritual Quoti...	0.256	0.246	0.121	2.121	0.034
Spiritual Quoti...	0.194	0.198	0.108	1.794	0.073

### Pengaruh tidak langsung

**Efek Tidak Langsung Spesifik**

Mean, STDEV, T-Values, P-Value... Keyakinan Interval Keyakinan Interval Bias-Dikor... Sampel Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik ( O /...	P Values
Emotional Quotient(EQ) -> Locus Of Control -> Kinerja Karyawan_	0.139	0.145	0.067	2.069	<b>0.039</b>
Intellectual Quotient (IQ) -> Locus Of Control -> Kinerja Karyawan_	0.170	0.149	0.065	2.603	<b>0.010</b>
Spiritual Quotient(SQ) -> Locus Of Control -> Kinerja Karyawan_	0.079	0.080	0.054	1.467	<b>0.143</b>





**LAMPIRAN 7:**

**LOKASI PENELITIAN**



## LAMPIRAN 8:



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 558881, Faksimile (0341) 558881

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME (FORM C)

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E.,M.SA  
NIP : 19761210 200912 2 001  
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Mas'Ulah  
NIM : 16510024  
Handphone : 081358867349  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Email : masulah265@gmail.com  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ),  
*Emotional Quotient* (EQ), *Spiritual Quotient* (SQ),  
Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh *Locus Of Control*

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
22%	20%	4%	4%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 23 Juni 2020  
UP2M

Zuraidah, S.E., M.SA  
NIP. 19761210 200912 2 001

ANALISIS PENGARUH INTELLECTUAL QUOTIENT (IQ),  
EMOTIONAL QUOTIENT (EQ), SPIRITUAL QUOTIENT (SQ)  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH LOCUS  
OF CONTROL

ORIGINALITY REPORT

<b>22%</b>	<b>20%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>etheses.uin-malang.ac.id</b> Internet Source	<b>10%</b>
<b>2</b>	<b>akhwat.web.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universitas Sebelas Maret</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>www.malangkab.go.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>esqie.wordpress.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to UIN Sunan Ampel Surabaya</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>garuda.ristekbrin.go.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>nidapangestu.blogspot.com</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>chyniest.blogspot.com</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>10</b>	<b>kecilnyaaku.com</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>

11 Muntaha Muntaha, Irfany Rupiwardani, M N Lisan Sediawan. "KECERDASAN SPRITUAL DAN EMOSIONAL SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA PETUGAS KESEHATAN", Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada, 2015  
Publication

<1%

12 [ejournal.unmus.ac.id](http://ejournal.unmus.ac.id)  
Internet Source

<1%

13 Submitted to Universitas Respati Indonesia  
Student Paper

<1%

14 [dokumen.tips](http://dokumen.tips)  
Internet Source

<1%

15 [globallavebookx.blogspot.com](http://globallavebookx.blogspot.com)  
Internet Source

<1%

16 [mulpix.com](http://mulpix.com)  
Internet Source

<1%

17 Alfian Affandy Hadinata, Dewi Andriani. "The Influence of Internal Communication, Awards, Organizational Culture, On the Performance of Employees in Production at PT. Wijaya Karya

<1%

Beton Gempol, Pasuruan Regency", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2020  
Publication

18 [repository.mercubuana.ac.id](http://repository.mercubuana.ac.id)  
Internet Source

<1%

19 [repository.unair.ac.id](http://repository.unair.ac.id)  
Internet Source

<1%

20 [aniqlutfi.blogspot.com](http://aniqlutfi.blogspot.com)  
Internet Source

<1%

21 Submitted to Universitas Negeri Makassar  
Student Paper

<1%

22 Submitted to Politeknik Negeri Bandung <1%  
Student Paper

23 lathifaniazka.blogspot.com <1%  
Internet Source

24 www.vedcmalang.com <1%  
Internet Source

25 ramliman76.blogspot.com <1%  
Internet Source

26 fifth337unpam.blogspot.com <1%  
Internet Source

27 publikasiilmiah.ums.ac.id <1%  
Internet Source

#### Submitted to Regis University

28 Student Paper <1%

29 digilib.sunan-ampel.ac.id <1%  
Internet Source

30 repository.upnyk.ac.id <1%  
Internet Source

31 Silvy Sondari Gadzali, Nurfauziah Lestari,  
Muhammad Arif Kurniawan. "PENGARUH  
STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN  
NUSANTARA VIII KEBUN TAMBAKSARI", The  
World of Business Administration Journal, 2020  
Publication <1%

32 repo.iain-tulungagung.ac.id <1%  
Internet Source

33 Rina Dwiarti, Arif Bogi Wibowo. "Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Taman Wisata Candi Prambanan", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2018  
Publication

<1%

34 [anhyfreedom.blogspot.com](http://anhyfreedom.blogspot.com)  
Internet Source

<1%

35 Iche Ariesta. "Pengaruh Kecerdasan Emosional

<1%

Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2017  
Publication

36 [repository.its.ac.id](http://repository.its.ac.id)  
Internet Source

<1%

37 Irham Pakkawaru. "PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP PRESTASI BELAJAR MAHASISWA JURUSAN EKONOMI SYARIAH BERDASARKAN PRESPEKTIF GENDER", Musawa: Journal for Gender Studies, 2020  
Publication

<1%

38 [citayu98.wordpress.com](http://citayu98.wordpress.com)  
Internet Source

<1%

39 [ejournal.unesa.ac.id](http://ejournal.unesa.ac.id)  
Internet Source

<1%

40 [digilibadmin.unismuh.ac.id](http://digilibadmin.unismuh.ac.id)  
Internet Source

<1%

41 Submitted to Universiti Sains Malaysia  
Student Paper

<1%

42 [perpus.univpancasila.ac.id](http://perpus.univpancasila.ac.id)  
Internet Source

<1%

43 [luthfan.com](http://luthfan.com) <1 %  
Internet Source

44 [kc.umn.ac.id](http://kc.umn.ac.id) <1 %  
Internet Source

45 Heni Wulandari Wulandari, Istiana Kusumastuti.  
"Pengaruh Peran Bidan, Peran Kader,  
Dukungan Keluarga dan Motivasi Ibu terhadap  
Perilaku Ibu dalam Pencegahan Stunting pada  
Balitanya", Jurnal Ilmiah Kesehatan, 2020  
Publication

46 [aanrummy.blogspot.com](http://aanrummy.blogspot.com) <1 %  
Internet Source

47 [ahmad-rivauzi.blogspot.com](http://ahmad-rivauzi.blogspot.com) <1 %  
Internet Source

48 [amaliakhasanahulfa.wordpress.com](http://amaliakhasanahulfa.wordpress.com) <1 %  
Internet Source

49 [akuntabilitasuinjkt.wordpress.com](http://akuntabilitasuinjkt.wordpress.com) <1 %  
Internet Source

50 [pondokquranhadis.wordpress.com](http://pondokquranhadis.wordpress.com) <1 %  
Internet Source

51 [library.um.ac.id](http://library.um.ac.id) <1 %  
Internet Source