

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ),  
KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) DAN KECERDASAN  
SPIRITUAL (SQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang)**

**SKRIPSI**

Oleh

**HALIMATUS SA'DIYAH**

NIM: 07510036



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2011**

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ),  
KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) DAN KECERDASAN  
SPIRITUAL (SQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang)**

**SKRIPSI**

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

Oleh

**HALIMATUS SA'DIYAH**  
NIM: 07510036



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2011**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ),  
KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) DAN KECERDASAN  
SPIRITUAL (SQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang)**

**SKRIPSI**

Oleh

**HALIMATUS SA'DIYAH**

NIM: 07510036

Telah Disetujui, 05 Februari 2011  
Dosen Pembimbing,

**Siswanto, SE, M.Si**

NIP 19750906 200604 1 001

Mengetahui :  
Dekan,

**Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA.**

NIP 19550302 198703 1 004



## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Halimatus Sa'diyah  
NIM : 07510036  
Alamat : Jl. Raya No. 17 Belung - Poncokusumo – Malang

menyatakan bahwa **“skripsi”** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

### **PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ), KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) DAN KECERDASAN SPIRITUAL (SQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT TASPEN (Persero) Cabang Malang)**

adalah hasil karya saya sendiri dan 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, 05 Februari 2011

Hormat saya,

Halimatus Sa'diyah

NIM : 07510036

## **PERSEMBAHAN**

Teriring doa dan rasa syukur yang teramat dalam kepada Allah SWT,  
kupersembahkan karya ini kepada:

Ibunda Yamyunah dan Ayahanda Irfan Effendi tercinta,  
yang telah mengasuh, membimbing, mengasihiku setulus hati,  
sebening cinta dan sesuci doa.

Seluruh keluarga besarku dan seseorang yang selau ada, mengerti  
dan menerima dengan tulus segala kekuranganku.

Mereka adalah inspirasi, motivasi, dan semangat hidupku.

Semoga Rahmad Allah selalu mengiringi mereka

Amin.

## MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا  
فَرَغْتَ فَأَنْصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

*Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.*

*Dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.*

*(QS. Al- Insyirah (94) : 5 - 8).*

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmad dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul: “Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan” dengan tepat waktu.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan, saran serta pengarahan dari banyak pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai waktu yang ditentukan. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. H. Imam Suprayogo selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Drs. H. A. Muhtadi Ridwan, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Siswanto, SE,. M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Semua dosen, staf Fakultas Ekonomi, dan Maz Reza yang telah banyak membantu dalam kelancaran studi penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Anderson, SH selaku kepala seksi personalia yang telah memberi izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian skripsi di PT. TASPEN Cabang Malang serta seluruh karyawan PT. TASPEN Cabang Malang.
6. Untuk kedua orang tuaku tercinta, Ibu dan Bapak yang selalu tulus mendoakan serta memberikan dorongan baik secara moriil maupun materiil untuk keberhasilan penulis. Sampai kapanpun tidak mungkin bagi penulis untuk dapat membalasnya. Semoga Rahmad Allah selalu mengiringi mereka. Amiin.

7. Kakak- kakakku (Istidamatul Karimah, S.Pd, Mauidhotus Syarifah, S.Hum, Siti Maisaroh Nur Laila, SHi, M. Fahrudin Haris, S.Psi), nenekku Rubainah, keponakan-keponakanku yang lucu-lucu (Aisyah, Fatimah, Aditya) serta keluarga besarku, terima kasih atas motivasi dan pengertiannya selama ini.
8. Untuk seseorang yang selalu ada, mengerti dan menerima dengan tulus segala kekuranganku. Terima kasih Luqman Dzul Hilmi.
9. Teman-temanku (Nora, Elfa, Ulva, Endah, Ratna, Aufa, Khoir, Ema, Lilik, Fudhoh, Rita, Iin, Heni, Lutfi, Villa, Lulud, Dwi), gank Linux dan semua teman-teman senasib seperjuanganku selama menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, namun telah memberikan banyak dukungan atas penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kelemahan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan penulisan penulis selanjutnya.

Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberi manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca. Amin.

Malang, 05 Februari 2011

Penulis

## DAFTAR ISI

COVER JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK ( <i>3 bahasa: Indonesia, English, Arabic</i> ).....	xiv

### **BAB I : PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	11
1.4. Batasan Penelitian.....	13

### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

2.1. Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu .....	14
2.2. Landasan Teori.....	24
2.2.1. Kinerja.....	24
2.2.2. Kecerdasan Intelektual (IQ).....	33
2.2.3. Kecerdasan Emosional (EQ).....	34
2.2.4. Kecerdasan Spiritual (SQ) .....	38
2.3. Kajian Keislaman.....	40
2.4. Model Konsep .....	48
2.5. Model Hipotesis .....	48

2.6. Hipotesis Penelitian.....	49
--------------------------------	----

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

3.1. Lokasi Penelitian.....	50
3.2. Jenis Penelitian.....	50
3.3. Populasi dan Sampel .....	50
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	51
3.5. Data dan Sumber Data .....	53
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.7. Instrumen Penelitian.....	55
3.8. Definisi Operasional Variabel.....	56
3.9. Uji Instrumen Penelitian .....	60
3.10. Model Analisis Data.....	62

**BAB IV : PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN**

4.1. Deskripsi Objek Penelitian .....	68
4.2. Hasil Analisis Data .....	78
4.2.1. Gambaran Umum Responden.....	78
4.2.2. Analisis Data.....	79
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian .....	94
4.4. Keterbatasan Penelitian.....	106

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	107
5.2. Saran .....	109

DAFTAR PUSTAKA .....	111
----------------------	-----

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Rekapitulasi Hasil Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1	Jumlah Sampel .....	52
Tabel 3.2	Konsep, Variabel, Indikator dan Item.....	57
Tabel 3.3	Kaidah Durbin-Watson .....	63
Tabel 4.1	Kabupaten dan Kota Wilayah Kerja TASPEN Cabang Malang..	77
Tabel 4.2	Klasifikasi Responden.....	78
Tabel 4.3	Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner.....	79
Tabel 4.4	Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja .....	80
Tabel 4.5	Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel IQ .....	81
Tabel 4.6	Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel EQ .....	82
Tabel 4.7	Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel SQ .....	83
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	84
Tabel 4.9	Uji Normalitas.....	86
Tabel 4.10	Uji Multikolinieritas.....	87
Tabel 4.11	Uji Autokorelasi.....	88
Tabel 4.12	Uji Heteroskedastisitas.....	89
Tabel 4.13	Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda.....	90
Tabel 4.14	Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Uji Hipotesis.....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Model Konsep .....	48
Gambar 2.4 Model Hipotesis .....	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT TASPEN Cabang Malang .....	74
Gambar 4.2 Grafik Normal P-plot .....	87

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran	:	Bukti Konsultasi .....	114
Lampiran	:	Surat Keterangan Penelitian .....	115
Lampiran 1	:	Kuesioner Penelitian.....	116
Lampiran 2	:	Skoring Jawaban Responden.....	123
Lampiran 3	:	Frekuensi Jawaban Responden.....	127
Lampiran 4	:	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	138
Lampiran 5	:	Uji Asumsi Klasik .....	144
Lampiran 6	:	Uji Regresi Linier Berganda.....	145
Lampiran 7	:	Nilai-Nilai Tabel Kritis.....	146
Lampiran 8	:	Biodata Peneliti .....	147

## ABSTRAK

Halimatus Sa'diyah. 2011 SKRIPSI. Judul: "Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT TASPEN (Persero) Cabang Malang)".

Pembimbing : Siswanto, SE, M.Si

---

Kata Kunci : Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ), Kinerja Karyawan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena sukses tidaknya sebuah perusahaan bergantung pada SDM yang dimilikinya. Dengan melihat kinerja karyawan, maka akan diketahui apakah aktivitas karyawan sesuai atau tidak dengan tujuan dan harapan perusahaan. Setiap perusahaan mencari orang-orang yang ber-IQ tinggi, dengan harapan akan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas yang akhirnya dapat membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Namun ternyata IQ bukanlah satu-satunya unsur kesuksesan seseorang. Masih ada unsur kecerdasan lain yang dapat menunjang kesuksesan seseorang, yaitu kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). Dengan menggabungkan ketiga kecerdasan tersebut diharapkan akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan tercapai kemajuan dan keberhasilan perusahaan melalui sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan membuktikan baik secara simultan maupun parsial pengaruh IQ, EQ dan SQ terhadap kinerja karyawan. Serta untuk menguji dan membuktikan dari ketiga kecerdasan tersebut, kecerdasan manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT TASPEN cabang Malang. Terdapat 28 sampel yang dipilih secara *random sampling*. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, maka dilakukan uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik, sehingga data yang dihasilkan akan baik.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji F (serentak) yang menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan juga dari hasil perhitungan uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Variabel yang mempunyai berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah kecerdasan spiritual. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan nilai beta sebesar 0.442. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual memiliki peran yang sama penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

Halimatus Sa'diyah. Thesis 2011. Title: "The Influence of Intellectual Intelligence (IQ), Emotional Intelligence (EQ) and Spiritual Intelligence (SQ) On The Employees Performance (Studies on TASPEN PT (Persero) Branch Malang)".

Advisor : Siswanto, SE, M. Si

---

---

Key words: Intellectual Intelligence (IQ), Emotional Intelligence (EQ), Spiritual intelligence (SQ), Employees Performance

Human Resources (HR) is a vital element for every company, because the success or failure of a company depends on its HR. By looking at the performance of employees, it will be known whether the activities of the employees are in accordance or not with the purposes and expectations of the company. Every company is looking for people who have high IQ, with the hope of obtaining a quality workforce that can eventually bring the company into a better condition. However, IQ was not the only element of a person's success. There are still other intelligence elements that can support a person's success, namely emotional intelligence (EQ) and spiritual intelligence (SQ). By combining the three intelligences is expected to be able to produce a high performance, which in turn will achieve progress and success of the company through high quality human resources. The purpose of this study was to test and prove either simultaneously or partially the influence of IQ, EQ and SQ on the performance of employees. And to test and prove the three intelligences, which intelligence that have a dominant influence on the performance of employees.

This research was conducted at PT TASPEN Malang branch. There are 28 samples selected by random sampling. In this research, data analysis used were multiple linear regression model. Before performing regression analysis, the tests of validity, reliability and classical assumption are conducted, so that the data resulted will be good.

Based on the results of this study concluded that intellectual intelligence (IQ), emotional intelligence (EQ) and spiritual intelligence (SQ), either simultaneously or partially have significant influence on the performance of employees. It is shown from the calculation of the F test (simultaneous), which indicates that  $F_{count} > F_{table}$  and also from the calculation of t test (partial) showing that  $t_{count} > t_{table}$ . The Variable that has the most dominant influence on the performance of employees is spiritual intelligence. It is shown from the calculation of beta values for 0442. So it can be concluded that intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence have an important role equally in improving employee performance.

## المستخلص

حليمة السعدية ٢٠١١. أطروحة . الموضوع : "أثر الذكاء العقلي , والذكاء العاطفي , والذكاء الروحي على كفاءة أداء العمال (دراسة في الشركة المحدودة TASPEN (Persero) فرع مالانج)".

المشرف : سيسوانتو الماجستير

---

كلمات البحث : الذكاء العقلي , والذكاء العاطفي , والذكاء الروحي, كفاءة أداء العمال

الموارد البشرية عنصر حيوي لأي شركة ، وذلك لأن نجاح أو فشل الشركة تعتمد على الموارد البشرية فيها . من خلال النظر في أداء الموظفين ، وسوف يكون معلوما ما إذا كان أو لم يكن من العاملين في الأنشطة وفقا لمقاصد وتوقعات الشركة . كل شركة تبحث عن الأشخاص الذين كان معدل الذكاء المرتفع ، على أمل الحصول على نوعية القوى العاملة التي يمكن أن تحقق في نهاية المطاف إلى شركة أفضل الاتجاه . ومع ذلك ، كان معدل الذكاء ليست العنصر الوحيد للنجاح الشخص . لا تزال هناك عناصر الاستخبارات الأخرى التي يمكن أن تدعم نجاح الشخص ، أي الذكاء العاطفي والذكاء الروحي . من خلال الجمع بين المخابرات ثلاثة من المتوقع أن تكون قادرة على إنتاج عالية الأداء ، والذي بدوره سيحقق التقدم والنجاح للشركة من خلال نوعية الموارد البشرية . وكان الغرض من هذه الدراسة لاختبار واثبات في نفس الوقت إما جزئية أو تأثير معدل الذكاء ، ومكافئ مرعبا على أداء الموظفين . ولاختبار واثبات المخابرات الثلاث ، والاستخبارات التي لها تأثير مهيمن على أداء الموظفين .

وقد أجريت هذه الدراسة في فرع حزب العمال مالانج . TASPEN وهناك ٢٤ عينات مختارة من عينات عشوائية . في هذا البحث ، وتستخدم تحليل البيانات ومتعددة خطي نموذج الانحدار . قبل إجراء تحليل الانحدار ، واختبار صحة وموثوقية افتراض الكلاسيكية ، بحيث تكون البيانات الناتجة جيدة . وخلصت استنادا إلى نتائج هذه الدراسة أن الفكرية والذكاء العاطفي والذكاء الروحي ، على حد سواء في وقت واحد وجزئيا يكون لها تأثير كبير على أداء الموظف . وتبين من حساب اختبار واو التي أظهرت أن  $F_{hitung} > F_{tabel}$  وأيضا من حساب الاختبار التي أظهرت أن  $T_{hitung} > T_{tabel}$  . المتغيرات التي لها تأثير أكثر المهيمنة على أداء الموظفين هو الذكاء الروحي . وتبين من حساب القيم بيتال . 0442 حتى يمكن استنتاج أن الفكرية والذكاء العاطفي والذكاء الروحي له دور مهم أيضا في تحسين أداء الموظفين .

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena sukses tidaknya sebuah perusahaan bergantung pada SDM yang dimilikinya. Setiap perusahaan berupaya memperoleh SDM yang berkualitas, agar dapat menjalankan perusahaan sesuai dengan harapan dan tujuan yang ingin dicapai. Salah satu cara melihat SDM yang berkualitas adalah melalui hasil kerjanya (kinerja). Dengan melihat kinerja karyawan, maka akan diketahui apakah aktivitas karyawan sesuai atau tidak dengan tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2005: 9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2004: 339).

Rivai (2006: 309) berpendapat kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Tika (2006: 121) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, mulai dari kenaikan gaji, promosi, pemberian insentif, fasilitas, kompensasi, asuransi kesehatan, pelatihan dan pengembangan, dan sebagainya. Namun, pada dasarnya kinerja sangat ditentukan oleh diri karyawan itu sendiri. Sejauh mana karyawan mampu memahami, melaksanakan, serta bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada mereka.

PT TASPEN (Persero) Cabang Malang dibentuk dalam rangka pelaksanaan tugas dari pemerintah untuk pembayaran pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah Otonom sesuai Keputusan Menteri Keuangan R.I. Nomor : 812/KMK.03/1988 tanggal 23 Agustus 1988 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri R.I. Nomor : 842.1-755 tanggal 27 September 1988 Tentang Penugasan PT TASPEN (Persero) untuk melaksanakan pembayaran pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah Otonom di Pulau Jawa dan Madura.

Melalui motto perusahaan yaitu memberikan pelayanan dan kinerja yang selalu ditingkatkan (*better service through better performance*) dan dalam pelaksanaan pelayanan dengan target mutu pelayanan yang meliputi "Tepat Orang, Tepat Jumlah, Tepat Waktu, Tepat Tempat dan Tepat Administrasi (5T)", maka sejak tahun 1966 PT TASPEN telah menerapkan sistem pelayanan satu jam selesai untuk pemrosesan santunan dengan surat permintaan pembayaran (SPP)

yang diurus langsung ke PT TASPEN dan dua jam untuk SPP tidak langsung atau melalui kantor pos, yaitu jangka waktu pemrosesan sejak dokumen diterima secara lengkap dan benar sampai dengan saat pembayaran.

Sebagai perusahaan milik negara (BUMN) PT TASPEN (Persero) cabang Malang mempunyai tanggung jawab yang besar untuk mewujudkan cita-cita negara, yaitu menjamin kesejahteraan hari tua para pensiunan Pegawai Negeri Sipil (PNS) beserta keluarganya. Maka, dalam melayani pelanggan, manajemen PT TASPEN mengharuskan semua jajarannya untuk memiliki sikap yang sopan, sabar, manusiawi, mudah dan sederhana. Disinilah ada peran penting karyawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya.

Banyak perusahaan mencari orang-orang yang ber-IQ tinggi, dengan harapan akan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas yang akhirnya dapat membawa perusahaan ke arah yang lebih baik.

*Intelligence Quotient* (IQ) yang hampir seratus tahun lalu diperkenalkan oleh William Stern telah menyita perhatian. Bangunan-bangunan kecerdasan ditakar dalam skor-skor tertentu. Takaran IQ bahkan telah menjadi momok bagi siswa tertentu ketika ia harus memilih mau menjadi apa kelak. Bahkan IQ telah menghilangkan kesempatan berkembang bagi mereka yang memiliki IQ rendah, tetapi dengan kecerdasan lain yang dominan (Pasiak, 2002: 15).

Hariwijaya (2006: 7) mendefinisikan *Intelligence Quotient* (IQ) adalah kemampuan untuk bekerja secara abstraksi (ide, simbol, konsep dan prinsip), kemampuan untuk belajar dan menggunakan abstraksi tersebut untuk menyelesaikan masalah, termasuk masalah yang sama sekali baru. IQ adalah

kecerdasan intelektual atau kecerdasan otak. IQ berhubungan dengan kemampuan verbal, numerikal, spasial dan logika (Hariwijaya, 2006: 4).

Di Indonesia, dengan model pendidikan yang terlalu mengedepankan kecerdasan intelektual (IQ) mulai dari tingkat sekolah dasar sampai bangku kuliah ditentukan oleh kecerdasan rapor. Padahal kemampuan memecahkan permasalahan tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan rapor tersebut (Pasiak, 2002: 121). Kemampuan akademik, nilai rapor, predikat kelulusan pendidikan tinggi tidak bisa menjadi tolak ukur seberapa baik kinerja seseorang dalam pekerjaannya atau seberapa tinggi sukses yang akan dicapainya (Agustian, 2005: 41).

Penelitian yang dilakukan oleh Boyatzis (dalam Trihandini, 2005) menemukan bahwa orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang didalam organisasi diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.

Penelitian yang pernah dilakukan Riggio (dalam Trihandini, 2005) menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual saja tidak terlalu memadai, karena kecerdasan intelektual hanya suatu alat.

Berdasarkan survei di Amerika Serikat tentang peranan IQ, ditemukan *paradoks* membahayakan bahwa semakin tinggi IQ anak-anak, kecerdasan emosional mereka justru turun. Lebih mengkhawatirkan lagi, data hasil survei tahun 1970 dan 1980 terhadap orang tua dan guru, mereka mengatakan bahwa anak-anak generasi sekarang lebih sering mengalami masalah emosi ketimbang generasi terdahulunya. Anak-anak sekarang tumbuh dalam kesepian dan depresi, mudah marah dan sulit diatur, lebih gugup dan cenderung cemas. Survei tersebut kemudian berlanjut dengan penelitian terhadap ratusan pekerja, dari juru tulis hingga eksekutif puncak. Hasil penelitian ditemukan bahwa inti dari kemampuan pribadi dan sosial (kecerdasan emosional) yang sama, terbukti menjadi inti utama keberhasilan (Goleman dalam Agustian, 2005: 39).

Pada PT TASPEN, kecerdasan intelektual (IQ) memang menjadi salah satu syarat dalam perekrutan pegawai baru, hal ini terlihat dari persyaratan yang dicantumkan pada pengumuman perekrutan tenaga kerja baru seperti, IPK minimal 3,00 (untuk PTS) dan 2,75 (untuk PTN), mempunyai skor toefl minimal 450 serta memiliki jenjang pendidikan minimal setingkat D3 (<http://www.taspen.com>).

Hal ini memang penting, karena orang yang mempunyai IQ tinggi lebih mudah, lebih cepat dan lebih tanggap dalam menangkap informasi dan pekerjaan baru yang diberikan kepadanya. Selain itu PT TASPEN juga ingin memiliki karyawan yang berkualitas dan memiliki kompetensi tinggi, yang nantinya dapat mewujudkan misi perusahaan yaitu “Mewujudkan Manfaat dan Pelayanan yang Semakin Baik Bagi Peserta dan Stakeholder Lainnya Secara Professional dan

Akuntabel Berdasarkan Integritas dan Etika yang tinggi”. Dengan kemampuan intelektualnya diharapkan karyawan mampu bekerja secara optimal dan profesional.

Dalam rangka meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawannya, PT TASPEN cabang Malang mengadakan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi serta keahlian yang dimiliki karyawan, sehingga dapat memperlancar aktifitas pekerjaannya, dan dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan seperti pada PT TASPEN memang diperlukan karyawan yang ber-IQ tinggi, berwawasan luas, serta memiliki kompetensi tinggi agar karyawan dapat bekerja secara profesional guna mencapai tujuan, cita-cita dan harapan perusahaan. Namun juga perlu disadari bahwa PT TASPEN bergerak pada bidang jasa yang artinya akan memberikan sebuah pelayanan kepada pelanggannya. Disinilah akan terlihat apakah pelayanan yang diberikan karyawan PT TASPEN baik, memuaskan atau justru mengecewakan.

Pada perkembangan umat manusia selanjutnya ternyata IQ tidak mampu mewujudkan keberhasilan dalam menghantarkan manusia pada keberhasilan secara horisontal. IQ telah gagal membina hubungan antar sesama. IQ hanyalah merupakan kecerdasan yang semata-mata digunakan untuk memecahkan masalah-masalah logika, rasional dan strategis (Zohar dan Marshall, 2000: 3).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Goleman (dalam Mangkunegara, 2006: 163) bahwa “pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi”. Goleman (1999: 512)

berpendapat bahwa EQ adalah suatu kecerdasan yang merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. EQ sama pentingnya dengan kecerdasan intelektual. EQ memberi kita kesadaran mengenai perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain.

Menurut Suharsono (2005: 120) kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri, tetapi lebih dari itu juga mencerminkan kemampuan dalam mengelola ide, konsep, karya atau produk, sehingga hal itu menjadi minat bagi banyak orang.

Dalam sistem pekerjaannya, PT TASPEN telah menerapkan mekanisme pekerjaan yang banyak mengandalkan kerja kelompok atau tim, karena sistem yang telah dibuat berurutan dari satu bagian ke bagian yang lain dan tidak bisa dipisah-pisahkan. Dari sinilah akan terlihat bahwa EQ mempunyai peran yang sangat besar dalam mendukung keberhasilan sebuah tim. EQ akan menjadikan seseorang beradaptasi dengan lingkungannya. Dengan adaptasi inilah akan mempengaruhi perilaku seseorang, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Maka, dalam rangka meningkatkan kecerdasan emosional karyawan, PT TASPEN cabang Malang juga mengadakan seminar motivasi guna memacu semangat kerja karyawan, membina hubungan antar karyawan, dengan kegiatan-kegiatan yang bersifat kebersamaan, seperti kegiatan olah raga bersama setiap minggu sekali, kegiatan rekreasi bersama pada hari-hari liburan dan kegiatan lainnya.

Penemuan konsep EQ telah mengubah pandangan para praktisi sumber daya manusia, bahwa keberhasilan kerja bukan semata-mata didasarkan pada kecerdasan akademik yang diukur dengan IQ yang tinggi tetapi juga ada peran kecerdasan emosi didalamnya (dalam Asih, tt).

Temuan terkini menyebutkan satu lagi jenis kecerdasan manusia, yaitu Kecerdasan Spiritual (SQ). Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan SQ merupakan kecerdasan tertinggi manusia (Zohar dan Marshall, 2000: 4).

Banyak orang yang merasa sudah mencapai cita-cita atau mencapai puncak kesuksesan, baik karier maupun materi, tetapi justru mereka merasakan sesuatu yang hampa dan kosong. Ternyata uang, harta, kehormatan, dan kedudukan bukanlah sesuatu yang mereka cari selama ini. Untuk itulah kecerdasan spiritual perlu ada dalam diri seseorang untuk bisa meraih kesuksesan hidupnya, baik dalam lingkungan keluarga maupun di tempat kerja (Agustian, 2005: 17).

Disinilah terlihat bahwa IQ dan EQ yang tinggi tidaklah cukup untuk membawa kebahagiaan hidup. Masih ada nilai-nilai lain yang tidak bisa dipungkiri keberadaannya, yaitu kecerdasan spiritual (SQ). Artinya, IQ memang penting kehadirannya dalam kehidupan manusia, yaitu agar manusia bisa

memanfaatkan teknologi demi efisiensi dan efektivitas. Juga peran EQ yang begitu penting dalam membangun hubungan antar manusia yang efektif sekaligus perannya dalam meningkatkan kinerja, namun tanpa SQ yang mengajarkan nilai-nilai kebenaran, maka keberhasilan itu hanyalah akan menghasilkan orang-orang yang pintar tetapi kejam (Agustian, 2003: 65).

Kecerdasan spiritual merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif (Zohar dan Marshall, 2000: 4). Seorang karyawan perlu menyadari nilai-nilai kehidupan yang tidak hanya pada masalah material saja tapi juga spiritual. Karena, ketika orang itu pintar dan sukses dalam hidupnya, namun tidak mempunyai pegangan hidup yang baik (kecerdasan spiritual), maka kemungkinan untuk melakukan penyimpangan sangat besar.

Dalam rangka meningkatkan kecerdasan spiritual karyawannya, PT TASPEN cabang Malang mengadakan kegiatan-kegiatan keagamaan seperti pengajian dalam 1 bulan sekali, kegiatan memperingati hari-hari besar keagamaan, pelatihan ESQ dan sebagainya.

Bagi setiap perusahaan seharusnya tidak hanya menuntut karyawan untuk cerdas secara intelektualnya (IQ) saja, namun juga harus diimbangi dengan kecerdasan emosional (EQ) dan spiritualnya (SQ). Dengan menggabungkan ketiga kecerdasan yang dimiliki oleh karyawan, yaitu IQ, EQ dan SQ diharapkan akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan tercapai kemajuan dan keberhasilan perusahaan melalui sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, yang tidak hanya cerdas secara intelektual (IQ), namun juga diimbangi dengan kecerdasan emosi (EQ) dan spiritual (SQ) yang tinggi pula.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis berminat melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. TASPEN Persero Cabang Malang)”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

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

a) **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005: 9).

b) *Intelligence Quotient*

*Intelligence Quotient* (IQ) adalah kecerdasan intelektual atau kecerdasan otak. IQ berhubungan dengan kemampuan verbal, numerikal, spasial dan logika (Hariwijaya, 2006: 4).

c) *Emotional Intelligence*

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

d) *Spiritual Intelligence*

*Spiritual Intelligence* sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau value, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain (Zohar dan Marshall, 2000: 4).

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

- 1) Apakah secara simultan kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT TASPEN cabang Malang?
- 2) Apakah secara parsial kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT TASPEN cabang Malang?
- 3) Dari ketiga kecerdasan (IQ, EQ dan SQ) tersebut, kecerdasan manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT TASPEN cabang Malang?

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

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menguji dan membuktikan secara simultan pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan pada PT TASPEN cabang Malang.

- 2) Untuk menguji dan membuktikan secara parsial pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan pada PT TASPEN cabang Malang.
- 3) Untuk menguji dan membuktikan dari ketiga kecerdasan (IQ, EQ dan SQ) tersebut, kecerdasan manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT TASPEN cabang Malang.

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagi Penulis

Untuk meningkatkan pemahaman penulis tentang peranan IQ, EQ, dan SQ terhadap kinerja karyawan.

- 2) Bagi PT. TASPEN Persero cabang Malang

Untuk memberikan informasi kepada manajer Sumber Daya Manusia sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui IQ, EQ dan SQ.

- 3) Bagi Pihak Lain

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan IQ, EQ dan SQ yang dikaitkan dengan kinerja karyawan.
- b. Sebagai bahan rujukan (tambahan referensi) dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### **1.4. Batasan Penelitian**

Untuk menyederhanakan permasalahan agar pembahasan masalah mengarah pada tujuan yang ingin dicapai, maka dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) cabang Malang saja.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Hasil- Hasil Penelitian Terdahulu**

##### **2.1.1. Ahmad Alwani (2007)**

Ahmad Alwani dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang" menyatakan bahwa:

- a. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
- b. Kesadaran diri, pengatuaran diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
- c. Kesadaran diri, pengatuaran diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
- d. Berdasarkan koefisien determinasi persamaan regresi, ( $R^2$ ) atau R Square sebesar 0,775. Koefisien ini mempunyai arti bahwa tiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap variabel terikat sebesar 77,5% sedangkan sisanya 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Sedangkan sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial yaitu dapat dilihat berdasarkan koefisien determinasi parsial variabel kesadaran diri sebesar 6,3%, pengaturan diri sebesar 6,1%, motivasi sebesar 6,9%, empati sebesar 5,8% dan keterampilan sosial sebesar 6,6%.

### **2.1.2. Effendi Fitriyanto (2005)**

Effendi Fitriyanto dalam penelitiannya yang berjudul “Aplikasi Emotional Spiritual Quotient (ESQ) Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT TASPEN (Persero) Cabang Malang” menyatakan bahwa:

- a. Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia pihak manajemen PT TASPEN (Persero) cabang Malang memasukkan nilai-nilai kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan Spiritual (SQ) dengan metode pelatihan yang terbagi menjadi tiga bagian, yaitu: *outing*, pelayanan prima dan ESQ.
- b. Manfaat dari pelatihan ESQ sangat besar dalam meningkatkan etos kerja karyawan itu dapat dibuktikan dari segi penyelesaian tugas serta dari kedisiplinan dan cara berpakaian karyawan. Mereka cenderung berpakaian rapi dan resmi sesuai dengan peraturan kepegawaian dari pihak PT TASPEN (Persero) cabang Malang. Melihat manfaat-manfaat dari pelatihan ESQ tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa pelatihan ESQ sangat penting dan harus diterapkan karena akan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia khususnya moral karyawan.

### **2.1.3. Daru Asih (tt)**

Daru Asih dalam tulisannya yang berjudul "Upaya Membangun Karyawan Yang Berkuaitas Melalui Peningkatan Kecerdasan Emosional-Spiritual (ESQ)" menyatakan bahwa:

Kecerdasan emosi-spiritual memegang peranan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, karena seseorang yang memiliki kecerdasan emosi-spiritual tinggi akan memiliki pula daya kreativitas, visi, komitmen, integritas dan kemampuan bersinergi dengan orang lain serta daya tahan mental untuk menghadapi tantangan. Kecerdasan emosi-spiritual mampu mengintegrasikan antara akal dan emosi

dalam praktek kehidupan dengan menyertakan unsur spiritual sehingga tercipta integrasi antara IQ, EQ dan SQ, yang merupakan syarat utama suatu keberhasilan. Orang yang berhasil secara lahir dan bathin adalah orang yang memiliki tingkat kecerdasan emosi dan spiritual yang tinggi secara seimbang, di samping kemampuan intelektualitasnya.

#### **2.1.4. Nanang kosim (2007)**

Nanang Kosim dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Guru Sdit Nur Fatahillah Pondok Benda Buaran Serpong” menyatakan bahwa:

- a. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru SDIT Nur Fatahillah yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan dari koefisien korelasi yaitu  $r_{xy} = 0,675 > 0,361$ .
- b. Kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh hasil dari perhitungan koefisien determinan, dengan perolehan nilai sebesar 45,5 % dengan demikian 50,5 % kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Untuk lebih jelasnya, berikut dijelaskan dalam bentuk tabel rekapitulasi hasil penelitian terdahulu.

**Tabel 2. 1**  
**Rekapitulasi Hasil Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Tujuan Penelitian</b>	<b>Metode Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Saran-Saran</b>
Ahmad Alwani (2007)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang	<p>1. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial secara simultan terhadap kinerja auditor.</p> <p>2. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial secara parsial terhadap kinerja auditor.</p>	Analisis regresi	<p>1. EQ berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.</p> <p>2. Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.</p> <p>3. Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.</p> <p>4. Berdasarkan koefisien determinasi persamaan regresi, (<math>R^2</math>) atau <math>R</math> Square sebesar 0,775. Koefisien ini mempunyai arti bahwa tiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap variabel terikat sebesar 77,5% sedangkan sisanya 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Sedangkan sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial yaitu dapat dilihat berdasarkan koefisien determinasi parsial variabel kesadaran diri sebesar 6,3%, pengaturan diri sebesar 6,1%, motivasi sebesar 6,9%, empati sebesar 5,8% dan keterampilan sosial sebesar 6,6%.</p>	<p>1). Untuk para auditor diharapkan senantiasa meningkatkan kemampuan emosionalnya, karena dengan kemampuan emosional yang baik akan dapat meningkatkan kinerjanya sebagai seorang auditor.</p> <p>2. Bagi kantor akuntan publik dalam melakukan rekrutmen karyawan hendaknya memperhatikan aspek kecerdasan emosional calon karyawan tersebut.</p> <p>3. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya dapat mempertimbangkan untuk penambahan variabel kecerdasan spiritual. Karena meskipun auditor memiliki kecerdasan emosional yang baik, tanpa diimbangi kecerdasan spiritual maka kinerja auditor tidak akan maksimal.</p>
Effendi Fitriyanti (2005)	Aplikasi Emotional Spiritual Quotient (ESQ) Dalam Pengembangan	1). Untuk mengetahui pembinaan Emotional Spiritual Quotient (ESQ) dalam pengembangan	Kualitatif deskriptif	1). Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia pihak manajemen PT TASPEN (Persero) cabang Malang memasukkan nilai-	1). Dalam hal pelatihan ESQ yang dilakukan pihak manajemen PT TASPEN perlu ditingkatkan dari

	<p>n Sumber Daya Manusia Pada PT TASPEN (Persero) Cabang Malang</p>	<p>Sumber Daya Manusia di PT TASPEN (Persero) Cabang Malang</p> <p>2). Untuk mengetahui manfaat penerapan Emotional Spiritual Quotient (ESQ) dalam pengembangan Sumber Daya Manusia di PT TASPEN (Persero) Cabang Malang</p>		<p>nilai kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan Spiritual (SQ) dengan metode pelatihan yang terbagi menjadi tiga bagian, yaitu: <i>outing</i>, pelayanan prima dan ESQ.</p> <p>2). Manfaat dari pelatihan ESQ sangat besar dalam meningkatkan etos kerja karyawan itu dapat dibuktikan dari segi penyelesaian tugas serta dari kedisiplinan dan cara berpakaian karyawan. Mereka cenderung berpakaian rapi dan resmi sesuai dengan peraturan kepegawaian dari pihak PT TASPEN (Persero) cabang Malang. Melihat manfaat-manfaat dari pelatihan ESQ tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa pelatihan ESQ sangat penting dan harus diterapkan karena akan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia khususnya moral karyawan.</p>	<p>segi frekuensi pelatihan, artinya harus lebih sering dilakukan, sehingga dampaknya akan lebih terasa.</p> <p>2). Untuk mengefektifkan hasil-hasil dari pelatihan kecerdasan spiritual seyogyanya dari pihak PT TASPEN (Persero) cabang Malang membuat suatu kajian atau pelatihan tentang kecerdasan spiritual yang dilakukan minimal satu bulan sekali. Ini akan mengingatkan kembali tentang manfaat kecerdasan spiritual dan menggugah kembali nilai-nilai mulia yang didapat dari pelatihan ESQ.</p>
<p>Daru Asih (tt)</p>	<p>Upaya Membangun Karyawan yang Berkuaitas Melalui Peningkatan Kecerdasan Emosional-Spiritual (ESQ)</p>			<p>Kecerdasan emosi-spiritual memegang peranan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, karena seseorang yang memiliki kecerdasan emosi-spiritual tinggi akan memiliki pula daya kreativitas, visi, komitmen, integritas dan kemampuan bersinergi dengan orang lain serta daya tahan mental untuk menghadapi tantangan.</p> <p>Kecerdasan emosi-spiritual mampu mengintegrasikan antara akal dan emosi</p>	

				dalam praktek kehidupan dengan menyertakan unsur spiritual sehingga tercipta integrasi antara IQ, EQ dan SQ, yang merupakan syarat utama suatu keberhasilan. Orang yang berhasil secara lahir dan bathin adalah orang yang memiliki tingkat kecerdasan emosi dan spiritual yang tinggi secara seimbang, di samping kemampuan intelektualitasnya.	
Nanang Kosim (2007)	Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Guru SDIT Nur Fatahillah Pondok Benda Buaran Serpong	<p>1. Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.</p> <p>2. Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.</p>	Analisis Korelasi	<p>1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru SDIT Nur Fatahillah yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan dari koefisien korelasi yaitu <math>r_{xy} = 0,675 &gt; 0,361</math>.</p> <p>2. Kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh hasil dari perhitungan koefisien determinan, dengan perolehan nilai sebesar 45,5 % dengan demikian 50,5 % kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lainnya.</p>	<p>1. Sebaiknya para pendidik harus terus meningkatkan kecerdasan emosional yang dimilikinya dengan meningkatkan pada lima unsur yaitu: kesadaran diri, motivasi diri, pengendalian diri, empati, dan keterampilan dalam membina hubungan, sehingga diharapkan kinerjanya pun akan lebih meningkat.</p> <p>2. Kepala Sekolah harus menyadari bahwa kecerdasan emosional memiliki kontribusi yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja seorang guru. Melihat urgensi ini hendaknya Kepala Sekolah mengupayakan langkah-langkah yang diperlukan dalam meningkatkan kecerdasan emosional guru, sehingga hal itu</p>

					akan berpengaruh terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar. 3. Hendaknya Kepala Sekolah dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru baik dengan meningkatkan EQ juga dengan upaya lain, seperti pelatihan strategi pembelajaran, materi pembelajaran, media pembelajaran dan lain sebagainya agar segala apa yang menjadi tujuan pendidikan dapat tercapai.
Halimatus Sa'diyah (2010)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang	4) Untuk menguji dan membuktikan secara simultan pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang. 5) Untuk menguji dan membuktikan secara parsial pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang. 6) Untuk menguji dan membuktikan dari ketiga kecerdasan (IQ, EQ dan SQ) tersebut, kecerdasan manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT.	Analisis regresi linier berganda	1) Secara simultan kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji F (serentak) yang menunjukkan nilai $F_{hitung} = 30.573$ dan $F_{tabel} = F_{(3,24); (0,05)}$ sebesar 3,01, yang berarti bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi pada tingkat 0,000 pada taraf 5% ( $p < 0,05$ ). 2) Secara parsial kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji t	1). Memberikan informasi kepada pihak manajemen PT TASPEN cabang Malang bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan ternyata tidak cukup hanya mengandalkan kecerdasan intelektualnya saja, tetapi diperlukan sisi kecerdasan lainnya, seperti kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual agar kinerja karyawan terus dapat ditingkatkan. 2). Dalam rekrutmen karyawan, selain memperhatikan kecerdasan intelektual, hendaknya PT

		TASPEN (Persero) Cabang Malang.		(parsial) yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ . 3) Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda, maka dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel $X_3$ (kecerdasan spiritual) yaitu memiliki nilai beta sebesar 0.442	TASPEN juga memperhatikan aspek kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dari calon karyawan. 3. Program-program yang dilaksanakan PT TASPEN dalam rangka meningkatkan IQ, EQ dan SQ karyawan hendaknya lebih ditingkatkan lagi, untuk menunjang kinerja karyawan yang semakin baik.
--	--	------------------------------------	--	--	--

Sumber: data diolah, 2011

Atas dasar hasil penelitian diatas, maka peneliti ingin membandingkan persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan dari berbagai aspek sebagai berikut:

1. Dari aspek judul

- a. Penelitian Ahmad Alwani (2007) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang”.
- b. Penelitian “Aplikasi Emotional Spiritual Quotient (ESQ) Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT TASPEN (Persero) Cabang Malang”
- c. Nanang Kosim (2007) dengan judul ”Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Guru SDIT Nur Fatahillah Pondok Benda Buaran Serpong”.

d. Penelitian ini mempunyai perbedaan pada variabel yang digunakan oleh peneliti-peneliti terdahulu, yaitu berjudul "Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang"

2. Dari aspek tujuan

a. Penelitian Ahmad Alwani (2007) bertujuan:

- 1). Untuk mengetahui secara empiris pengaruh kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial secara simultan terhadap kinerja auditor.
- 2). Untuk mengetahui secara empiris pengaruh kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial secara parsial terhadap kinerja auditor.

b. Effendi Fitriyanto (2005) bertujuan:

- 1). Untuk mengetahui pembinaan Emotional Spiritual Quotient (ESQ) dalam pengembangan Sumber Daya Manusia di PT TASPEN (Persero) Cabang Malang
- 2). Untuk mengetahui manfaat penerapan Emotional Spiritual Quotient (ESQ) dalam pengembangan Sumber Daya Manusia di PT TASPEN (Persero) Cabang Malang

c. Penelitian Nanang Kosim (2007) bertujuan:

- 1). Untuk mengetahui bagaimana kecerdasan emosional dan kinerja guru SDIT Nur Fatahillah Pondok Benda Buaran Serpong.

- 2). Ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru.
- 3). Untuk mengetahui seberapa besar sumbangan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.
- 4). Untuk mengetahui apakah ada faktor-faktor yang mendukung kinerja guru.

d. Penelitian ini bertujuan:

- 1). Untuk menguji dan menganalisis secara simultan pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang.
  - 2). Untuk menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang.
  - 3). Untuk menguji dan menganalisis dari ketiga kecerdasan (IQ, EQ dan SQ) tersebut, kecerdasan manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang.
3. Dari aspek metode analisis:
- a. Penelitian Ahmad Alwani (2007) menggunakan metode analisis regresi.
  - b. Penelitian Effendi Fitriyanto (2005) menggunakan metode kualitatif deskriptif.

- c. Penelitian Nanang Kosim (2007) menggunakan metode analisis korelasi.
- d. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

## **2.2. Landasan Teori**

### **2.2.1. Kinerja Karyawan**

#### **A. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang diterjemahkan dari bahasa asing *performance* yang berarti prestasi atau hasil kerja. Menurut Mangkunegara (2005: 9) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rivai (2006: 309) berpendapat kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2004: 339).

Wirawan (2009: 5) berpendapat kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Sedangkan menurut Tika (2006: 121) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksud adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga. Kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

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

- 1). Kualitas *output*

Yaitu tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

- 2). Kuantitas *output*

Yaitu menerangkan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas

yang dihasilkan yang berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3). Jangka waktu *output*

Yaitu menerangkan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu yang telah ditentukan.

4). Kehadiran ditempat kerja

Yaitu menerangkan tentang jumlah absensi, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

5). Sikap kooperatif (bekerja sama)

Yaitu menerangkan bagaimana keadaan masing-masing individu karyawan, apakah membantu atau menghambat dari teman sekerjanya.

Untuk menghindari subyektifitas penilaian terhadap seorang karyawan, diperlukan pengukuran kinerja secara formal dengan format atau acuan yang transparan yang diketahui oleh karyawan secara keseluruhan. Sehingga seseorang dapat merencanakan keberhasilan karirnya dengan mengacu pada sistem penilaian kinerja yang diterapkan.

Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam beberapa tingkatan, yaitu tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Kinerja yang tinggi dapat tercapai karena kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan

waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

### **B. Pengertian Penilaian Kinerja**

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran (Rivai, 2006: 309).

Simamora (2004: 338) mengemukakan penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu.

Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2005: 10).

Menurut Mathis dan Jackson (2002: 81) penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Mathis dan Jackson (2002: 82) juga mengemukakan kegunaan dari penilaian kinerja ada dua, yaitu yang pertama untuk memberikan penghargaan, seperti promosi, kompensasi dan sebagainya dan kegunaan yang kedua yaitu untuk pengembangan potensi individu, seperti mengidentifikasi kelemahan, potensi, kebutuhan pelatihan dan sebagainya.

### **C. Tujuan Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja dapat digunakan antara lain sebagai berikut (Rivai, 2006: 311-312):

- 1). Mengetahui pengembangan karyawan, yang meliputi: identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- 2). Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja dan mengidentifikasi yang buruk.
- 3). Keperluan perusahaan, yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- 4). Dokumentasi, yang meliputi: kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

### **D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2005: 16) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari:

#### a) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya

(jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut akan memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik inilah yang merupakan modal utama seorang individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mereka tidak akan bekerja secara produktif dan akhirnya tujuan perusahaan sulit untuk dicapai. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ).

Pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat inteligensi minimal normal dengan tingkat kecerdasan emosional (EQ) baik (tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, tidak iri hati, tidak dendam, tidak sombong, tidak cemas, memiliki pandangan dan pedoman hidup yang jelas berdasarkan kitab sucinya).

#### b) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

## E. Metode Penilaian Kinerja

Metode atau teknik penilaian kinerja karyawan dapat digunakan dengan dua pendekatan, yaitu (Rivai, 2006: 324-340):

### 1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kinerja diwaktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini. Dengan mengevaluasi kinerja dimasa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi.

Teknik-teknik penilaian ini antara lain:

- a. Skala peringkat (*Rating Scale*), yaitu suatu metode penilaian yang dilakukan dengan melihat hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi.
- b. Daftar pertanyaan (*Checklist*), yaitu metode penilaian yang terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.
- c. Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Methode*), metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian.
- d. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*), yaitu pemilihan yang mendasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan, seperti sangat bagus atau sangat jelek dalam melaksanakan pekerjaan.

- e. Metode catatan prestasi, metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan, yang banyak digunakan terutama oleh para profesional.

## 2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia (penilai), tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian.

Teknik-teknik penilaian ini antara lain:

- a. Penilaian Diri Sendiri, yaitu penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri, dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan-kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.
- b. Manajemen Berdasarkan Sasaran (*Management By Objective*), yaitu penilaian dimana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang.
- c. Penilaian Secara Psikologis, yaitu proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Seperti kemampuan intelektual (IQ), motivasi, dan sebagainya.

- d. Pusat Penilaian (*Assessment Center*), yaitu penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

Pada penelitian ini, untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada PT TASPEN (Persero) cabang Malang yaitu digunakan metode penilaian kinerja dengan skala peringkat (*Rating Scale*), yaitu suatu metode penilaian yang dilakukan dengan melihat hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi.

#### **F. Metode Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, ada tujuh langkah yang dapat dilakukan, yaitu (Mangkunegara (2005: 22-23):

- a) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
- b) Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan.
- c) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- d) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- e) Melakukan rencana tindakan tersebut.
- f) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- g) Mulai dari awal, apabila perlu.

### 2.2.2. Teori IQ (*Intelligence Quotient*)

*Intelligence Quotient* mula-mula dikenalkan oleh Alfred Binet dan Theodor Simon pada tahun 1904, yaitu dua orang psikolog asal Perancis yang merancang suatu alat evaluasi yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi siswa-siswa yang memerlukan kelas-kelas khusus. Alat tes itu dinamakan Tes Binet-Simon. Tahun 1916, Lewis Terman, seorang psikolog dari Amerika mengadakan banyak perbaikan dari tes Binet-Simon. Hasil perbaikan ini disebut Tes Stanford\_Binet. Indeks seperti ini sebetulnya telah diperkenalkan oleh seorang psikolog Jerman yang bernama William Stern pada tahun 1912, yang kemudian dikenal dengan *Intelligence Quotient* atau IQ.

Hariwijaya (2006: 7) mendefinisikan *Intelligence Quotient* (IQ) adalah kemampuan untuk bekerja secara abstraksi (ide, simbol, konsep dan prinsip), kemampuan untuk belajar dan menggunakan abstraksi tersebut untuk menyelesaikan masalah, termasuk masalah yang sama sekali baru.

*Intelligence Quotient* (IQ) dirancang untuk mengukur proses berpikir yang bersifat konvergen, yaitu kemampuan untuk memberikan satu jawaban atau kesimpulan yang logis berdasarkan informasi yang diberikan melalui soal-soal verbal, numerik, spasial dan logika (Hariwijaya, 2005: 4).

Pada masanya, IQ dijadikan tolok ukur kecerdasan manusia. Oleh karenanya, lalu berkembang berbagai metode pengukuran IQ seseorang. Semakin tinggi IQ seseorang maka semakin tinggi kecerdasannya. Orang yang mempunyai kecerdasan intelektual dikategorikan memiliki kecerdasan-kecerdasan sebagai berikut: (Hariwijaya, 2005: 8-15).

1). Kecerdasan Verbal

Yaitu kecerdasan yang dimiliki seseorang yang meliputi kemampuan berkomunikasi secara urut, runtun, tertata, sistematis, tepat diksi dan penempatan posisi diri. Kecerdasan ini mengacu pada kemampuan untuk menyusun pikiran dengan jelas dan mampu menggunakannya secara kompeten melalui kata-kata untuk mengungkapkan pikiran-pikiran dalam berbicara, membaca, dan menulis.

2). Kecerdasan Logika

Yaitu kecerdasan yang dimiliki seseorang yang meliputi kemampuan dan kecerdasan logika. Logika atau penalaran sangat penting dalam kehidupan sehari-hari untuk pengambilan keputusan atau tindakan seseorang.

3). Kecerdasan Numerik

Yaitu kecerdasan yang dimiliki seseorang yang meliputi kemampuan yang berkaitan dengan angka dan segala implikasinya.

4). Kecerdasan Spasial

Yaitu kecerdasan yang dimiliki seseorang yang meliputi kemampuan menangkap “ruang” dengan segala implikasinya. Kemampuan ini biasanya dimiliki oleh seniman, fotografer, arsitek, pemahat dan penemu.

**2.2.3. Teori EQ (*Emotional Quotient*)**

*Emotional Quotient (EQ)* merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya serta kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan

emosional merupakan kemampuan untuk melihat, mengamati, mengenali bahkan mempertanyakan tentang diri sendiri (Suharsono, 2005: 114)

Goleman (1999: 512) berpendapat EQ adalah suatu kecerdasan yang merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Sedangkan Salovey dan Mayer (dalam Goleman, 1999: 513) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan.

Menurut Goleman (1999: 513-154) ada lima unsur pokok dalam kecerdasan emosional (EQ), yaitu:

- 1). Kesadaran Diri: Mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
- 2). Pengaturan Diri: Menangani emosi kita, sehingga berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas, peka terhadap mata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
- 3). Motivasi: Menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita

mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

- 4). Empati: Merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
- 5). Keterampilan Sosial: Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

Kata kunci untuk mengendalikan diri, nafsu dan emosi adalah pengetahuan tentang diri sendiri. Mengetahui diri sendiri yang dimaksudkan disini bukanlah diri yang bersifat fisik, tetapi berkaitan dengan dalam dirinya sendiri. Mengetahui diri sendiri berarti mengetahui potensi-potensi dan kemampuan yang dimiliki, mengetahui dan kelemahan-kelemahan dan juga perasaan dan emosinya (Suharsono, 2005: 118)

Kecerdasan emosional menyangkut banyak aspek penting, yaitu (Hariwijaya, 2006: 11):

- a. Kemandirian
- b. Kemampuan menyesuaikan diri agar disukai
- c. Kemampuan memecahkan masalah antar pribadi
- d. Ketekunan
- e. Empati (memahami orang lain secara mendalam)

- f. Mengendalikan amarah
- g. Rasa hormat
- h. Keramahan
- i. Kesetiakawanan
- j. Mengungkapkan dan memahami emosi

Kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri, tetapi lebih dari itu juga mencerminkan kemampuan dalam mengelola ide, konsep, karya atau produk, sehingga hal itu menjadi minat bagi banyak orang (Suharsono, 2005: 120). Menurut Suharsono (2005: 120-121) keuntungan yang diperoleh jika seseorang memiliki kecerdasan emosional antara lain:

- a. Kecerdasan emosional mampu menjadi alat untuk pengendalian diri, sehingga seseorang tidak terjerumus kedalam tindakan-tindakan bodoh, yang merugikan dirinya sendiri maupun orang lain.
- b. Kecerdasan emosional bisa diimplementasikan sebagai cara yang sangat baik untuk memasarkan atau membesarkan ide, konsep atau bahkan sebuah produk. Dengan pemahaman tentang diri, kecerdasan emosional, juga mencari cara terbaik dalam membangun lobby, jaringan dan kerjasama.
- c. Kecerdasan emosional adalah modal penting bagi seseorang untuk mengembangkan bakat kepemimpinan dalam bidang apapun juga. Karena setiap model kepemimpinan sesungguhnya membutuhkan visi, misi, konsep, program, atau bahkan dukungan dan partisipasi dari para anggota. Dengan bekal EQ yang dimiliki, seseorang akan mampu mendapatkan

simpati dan dukungan serta kebersamaan dalam melaksanakan atau mengimplementasikan sebuah ide atau cita-cita.

#### **2.2.4. Teori SQ (*Spiritual Quotient*)**

Pada akhir abad kedua puluh ditemukan lagi jenis kecerdasan yang ketiga yaitu kecerdasan spiritual (SQ), yang melengkapi gambaran utuh mengenai kecerdasan manusia. Zohar dan Marshall (2000: 4) mendefinisikan kecerdasan spiritual (SQ) sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. SQ merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif, dan SQ ini merupakan kecerdasan manusia yang paling tinggi tingkatannya.

Menurut Pasiak (2006: 255) keutuhan spiritual dapat diperoleh melalui cara-cara antara lain:

- a. Integritas diri
- b. Penghormatan (komitmen) pada kehidupan
- c. Penyebaran kasih sayang dan cinta

Ketiga hal di atas tidak berkaitan langsung dengan ritual agama, maksudnya tidak semua orang yang rajin beribadah adalah orang yang spiritualitasnya tinggi. Banyak orang yang rajin beribadah namun justru kehilangan spiritualitasnya. Hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman makna dari spiritualitas itu sendiri.

Dengan spiritualitas akan mampu mendorong manusia kepada kesuksesan, karena spiritualisme ini akan mampu menghasilkan lima hal, yaitu (Agustian, 2003: 5)

- 1). Integritas atau kejujuran
- 2). Energi atau semangat
- 3). Inspirasi atau ide dan inisiatif
- 4). *Wisdom* atau bijaksana
- 5). Keberanian dalam mengambil keputusan

Seseorang yang memiliki SQ tinggi cenderung menjadi seorang pemimpin yang penuh pengabdian, bertanggung jawab untuk membawakan visi dan nilai yang lebih tinggi dan bisa memberi inspirasi kepada orang lain. SQ dapat digunakan untuk menjadikan manusia lebih cerdas secara spiritual dan agama (Zohar dan Marshall, 2000:14).

Tanda-tanda kecerdasan spiritual (SQ) yang telah berkembang dengan baik mencakup hal-hal berikut (Zohar dan Marshall, 2000: 14):

- 1). Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif)
- 2). Tingkat kesadaran diri yang tinggi
- 3). Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan
- 4). Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit
- 5). Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
- 6). Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
- 7). Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpandangan holistik)

- 8). Kecenderungan nyata untuk bertanya “mengapa?” atau “bagaimana jika?” untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar
- 9). Menjadi apa yang disebut oleh psikolog sebagai “bidang-mandiri”, yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi

SQ digunakan untuk menghadapi masalah-masalah eksistensial, yaitu ketika orang secara pribadi merasa terpuruk, terjebak oleh kebiasaan, kekhawatiran dan masalah masa lalu akibat penyakit dan kesedihan. SQ dapat juga menjadikan orang lebih cerdas secara spiritual dalam beragama, artinya seseorang yang memiliki SQ tinggi mungkin menjalankan agamanya tidak secara picik, eksklusif, fanatik atau prasangka (dalam Asih, tt).

Melalui kecerdasan spiritual (SQ) seseorang lebih terlatih dan melalui kejujuran serta keberanian diri dapat menghubungkan kembali sumber dan makna terdalam dalam diri sendiri (Zohar dan Marshall, 2000: 15).

### **2.2.5. Kajian KeIslaman**

#### **1. Kinerja Dalam Islam**

Agama Islam sangat menganjurkan agar manusia dapat bekerja dengan baik dan giat. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Hal ini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah diantara mereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja (Munir, 2007: 106).

Dalam Islam Allah mencela orang yang mampu (sehat) dan kuat untuk bekerja tetapi tidak mau berusaha keras. Seharusnya seorang muslim harus bisa

mensyukuri nikmat Allah yang berupa kesehatan, kekuatan dan kemampuan diri untuk bekerja dengan giat dan bersungguh-sungguh dengan niat ikhlas mencari ridho Allah SWT untuk bekal kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat (Diana, 2008: 210). Seperti firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah (9) :105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ <sup>ص</sup> وَسَتُرَدُّونَ  
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*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 gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS. At-Taubah (9) :105)*

Dalam Islam, seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya, tetapi juga bagi orang lain. Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul (Diana, 2008: 204). Sebagaimana dalam hadis berikut:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ احْرَصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَأَسْتَعِنْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجَزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

*Nabi SAW bersabda: Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: "Kalau aku berbuat begini dan begitu," tetapi katakanlah: "Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku." Berandai-andai itu adalah perbuatan syaitan. (HR. Muslim: 4816)*

Hadis diatas mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat dan unggul dengan cara: (Diana, 2008: 204)

1). Memperkuat Keimanan

Keimanan seseorang akan membawa pada kemuliaan, baik didunia maupun diakhirat. Jika kualitas keimanannya kuat dan selalu diikuti dengan melakukan amal saleh, maka ia akan merasakan manisnya iman.

2). Menggali Kemampuan (*Ability*)

Seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi kategori orang yang kuat dalam berbagai hal, baik dalam keimanan, kejiwaan, keilmuan dan sebagainya. Karena, jika sudah memiliki kekuatan tersebut, maka mereka akan menjadi orang yang unggul dan akan menghasilkan prestasi-prestasi dalam hidupnya. Baik prestasi dalam kehidupan keluarga, maupun dalam hal pekerjaan. Prestasi dalam bekerja dapat dilihat dari kualitas kerja dan kinerja yang tinggi dan semakin baik.

3). Memperbanyak Perbuatan Yang Bermanfaat

Dalam bekerja, seorang mukmin dianjurkan meraih prestasi yang terbaik dan bermanfaat, tidak boleh berandai-andai dan tidak boleh hanya merencanakan tanpa pelaksanaannya.

## 2. Kecerdasan Intelektual (IQ)

Berfikir adalah media untuk menambah perbendaharaan otak manusia. Pentingnya mendayagunakan akal sangat dianjurkan oleh Islam. Islam mendorong manusia untuk selalu berfikir dan merenung, ini menunjukkan betapa Islam sangat memperhatikan kecerdasan intelektual manusia. Manusia tidak hanya disuruh

memikirkan dirinya, tetapi juga untuk memikirkan alam semesta. Dalam Islam, memikirkan alam semesta akan mengantarkan manusia kepada kesadaran akan ke-Mahakuasaan Allah SWT (dalam Husnaini, tt).

Sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Baqarah (2) :164:

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَأَخْتَلَفِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَالْفُلْكِ الَّتِي تَجْرِي فِي الْبَحْرِ بِمَا يَنْفَعُ النَّاسَ وَمَا أَنْزَلَ اللَّهُ مِنَ السَّمَاءِ مِنْ مَّاءٍ فَأَحْيَا بِهِ الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا وَبَثَّ فِيهَا مِنْ كُلِّ دَابَّةٍ وَتَصْرِيفِ الرِّيْحِ وَالسَّحَابِ الْمُسَخَّرِ بَيْنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَعْقِلُونَ ﴿١٦٤﴾

*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 hidupan bumi sesudah mati (kering)-nya dan dia sebarkan di bumi itu segala jenis hewan, dan pengisaran angin dan awan yang dikendalikan antara langit dan bumi; sungguh (terdapat) tanda-tanda (keesaan dan kebesaran Allah) bagi kaum yang memikirkan (QS. Al-Baqarah (2) :164).*

Islam juga mendorong umatnya untuk memilih karyawan terbaik untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Ada dua kriteria yang menjadi standar penilaian dalam memilih karyawan, yaitu *al quwwah* (kekuatan) dan *al amanah*. Kekuatan disini meliputi kekuatan intelektual dan keterampilan tertentu yang dibutuhkan untuk jenis pekerjaan tertentu. Sedangkan amanah berarti segala yang dipercayakan kepada seseorang untuk dijaga (Djalaluddin, 2007: 24).

Seperti dalam QS. Al-Qashas (28): 26 Allah SWT berfirman:

قَالَتِ إِحْدَاهُمَا يَتَأْتِ اسْتَعْجِرُهُ<sup>ط</sup> إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَعْجَرَتِ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ

Artinya: Dan salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Wahai bapakku! Jadikanlah ia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" (QS. Al-Qashas (28): 26).

Pemahaman kekuatan disini berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban, dan tanggung jawab yang diembannya. Kekuatan bisa berupa kekuatan fisik, kekuatan ilmu (pengetahuan), kekuatan pengalaman, kekuatan iman, atau kekuatan lainnya. Ibn Taimiyah mengatakan "definisi kekuatan berbeda berdasarkan ruang yang melingkupinya" (Sinn, 2006: 106).

Kecerdasan intelektual (*fikri*) ditandai oleh kemampuan konsentrasi pada satu titik yang jelas, berpikir cerdas sehingga tidak mudah tertipu dan selalu dalam keadaan siap siaga. Kemampuan konsentrasi ini mampu menciptakan daya ingat yang tajam, sistematis dalam berpikir dan merumuskan persoalan, menyikapi persoalan secara simpel dan sebagainya (Djalaluddin, 2007: 108).

Dengan memilih karyawan yang ahli dibidangnya diharapkan karyawan tersebut mampu bekerja secara profesional dan dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

### 3. Kecerdasan Emosional (EQ)

Dalam Islam, EQ adalah kepintaran menjalin "*hablun min al-naas*". Pusat dari EQ adalah "*qalbu*". Hati mengaktifkan nilai-nilai yang paling dalam, mengubah sesuatu yang dipikirkan menjadi sesuatu yang dijalani. Hati adalah sumber keberanian dan semangat, integritas dan komitmen. Hati merupakan

sumber energi dan perasaan terdalam yang memberi dorongan untuk belajar, menciptakan kerja sama, memimpin dan melayani (dalam Husnaini, tt).

Seperti firman Allah dalam QS. Al- A'raf (7): 179:

وَلَقَدْ ذَرَأْنَا لِجَهَنَّمَ كَثِيرًا مِّنَ الْجِنِّ وَالإِنسِ ۗ لَهُمْ قُلُوبٌ لَّا يَفْقَهُونَ بِهَا وَهُمْ أَعْيُنٌ لَّا يُبْصِرُونَ بِهَا وَهُمْ ءَاذَانٌ لَّا يَسْمَعُونَ بِهَا ۗ أُولَئِكَ كَالْأَنْعَامِ بَلَّ هُمْ أَضْلُ ۗ أُولَئِكَ هُمُ الْغَافِلُونَ ﴿١٧٩﴾

Artinya: “Dan Sesungguhnya kami jadikan untuk (isi neraka Jahannam) kebanyakan dari jin dan manusia, mereka mempunyai hati, tetapi tidak dipergunakannya untuk memahami (ayat-ayat Allah) dan mereka mempunyai mata (tetapi) tidak dipergunakannya untuk melihat (tanda-tanda kekuasaan Allah), dan mereka mempunyai telinga (tetapi) tidak dipergunakannya untuk mendengar (ayat-ayat Allah). mereka itu sebagai binatang ternak, bahkan mereka lebih sesat lagi. mereka Itulah orang-orang yang lalai”(QS. Al- A'raf (7): 179)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengendalikan emosi hingga tidak mudah goyah ataupun patah dalam menghadapi berbagai tantangan. Emosi kadang mengikuti suasana yang terjadi disekitarnya. Emosi yang tidak terkendali dapat mengakibatkan tumpulnya akal jernih. Dampaknya adalah muncul kepanikan sehingga kehilangan jalan solusi atas permasalahan yang sedang dihadapi (Djalaluddin, 2007: 106).

Dalam sebuah Hadist Rasulullah SAW menyatakan:

يُقُولُ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَلَّا إِنَّ فِي الْجَسَدِ مُضْغَةً إِذَا صَلَحَتْ صَلَحَ الْجَسَدُ كُلُّهُ وَإِذَا فَسَدَتْ فَسَدَ الْجَسَدُ كُلُّهُ أَلَا وَهِيَ الْقَلْبُ

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

Hadis diatas menunjukkan bahwa jika hati seseorang baik, maka baiklah semua amal perbuatannya, sebaliknya jika hati itu buruk, maka buruklah amal perbuatannya. Oleh karena itu hendaknya kita bersungguh-sungguh dalam menjaga hati, karena hati juga akan diminta pertanggung jawaban disisi Allah kelak pada hari kiamat.

#### 4. Kecerdasan Spiritual (SQ)

Kecerdasan spiritual (SQ) berarti kesadaran akan pengawasan Allah SWT dan malaikat Raqib-Atid. Kesadaran ini tidak hanya sebuah wacana, melainkan sebuah kekuatan yang dapat memotivasi diri untuk beramal baik. Dengan motivasi ini akan mengalahkan motivasi untuk materi, harta, popularitas, kehormatan, atau kepintaran. Karena SQ bagi seorang muslim berhubungan dengan hari penghisaban kelak di hari akhirat (<http://www.gaulislam.com/cerdas-tak-hanya-di-atas-kertas>).

Allah berfirman dalam QS. Al-Isra' (17):

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ  
كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

*Artinya: Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya.*

Dalam sebuah hadis, Nabi SAW bersabda:

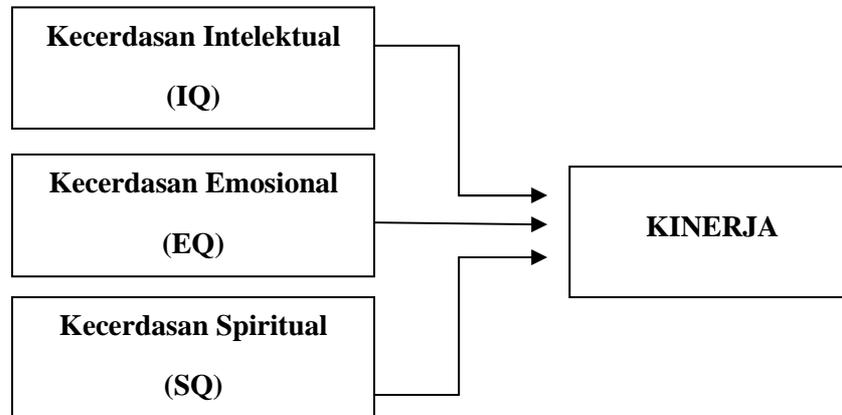
سَمِعْنَاهَا رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَنْ كَانَتْ الدُّنْيَا هَمَّهُ فَرَّقَ اللَّهُ عَلَيْهِ أَمْرَهُ وَجَعَلَ فَقْرَهُ بَيْنَ عَيْنَيْهِ وَلَمْ يَأْتِهِ مِنَ الدُّنْيَا إِلَّا مَا كُتِبَ لَهُ وَمَنْ كَانَتْ الْآخِرَةُ نِيَّتَهُ جَمَعَ اللَّهُ لَهُ أَمْرَهُ وَجَعَلَ غِنَاهُ فِي قَلْبِهِ وَأَتَتْهُ الدُّنْيَا وَهِيَ رَاغِمَةٌ

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

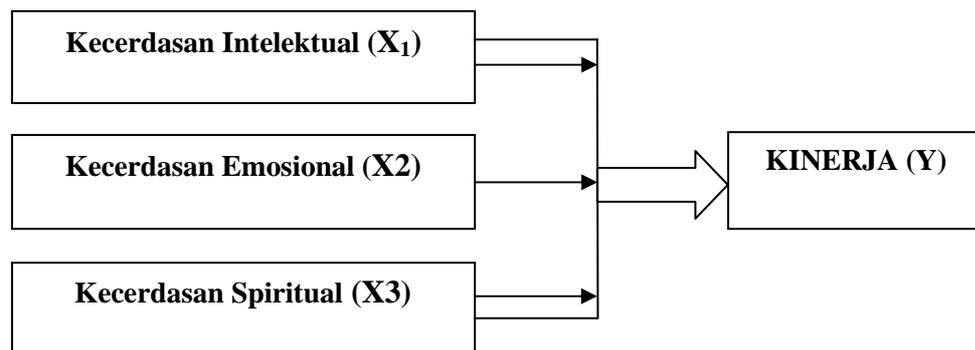
Hadis diatas menunjukkan bahwa dalam menjalankan kehidupan harus semata-mata diniatkan karena Allah SWT. Seharusnya manusia mampu menyeimbangkan antara kehidupan didunia dan diakhirat, agar manusia mendapatkan kemudahan serta kebahagiaan. Dalam menjalankan kehidupan didunia jika didasari dengan keimanan dan ketakwaan (kecerdasan spiritual) kepada Allah niscaya kita akan memperoleh kenikmatan dan kebahagiaan didunia dan diakhirat (Diana, 2008: 11).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemuliaan manusia dapat dicapai apabila ia memiliki dan mampu menyeimbangkan antara kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ).

### 2.3. Model Konsep



### 2.4. Model Hipotesis



Keterangan:

→ : Parsial

➡ : Simultan

### 2.5. Hipotesis Penelitian

- 1). Diduga secara simultan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT TASPEN cabang Malang.

- 2). Diduga secara parsial kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT TASPEN cabang Malang.
- 3). Diduga kecerdasan emosional yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT TASPEN cabang Malang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah di PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (PT TASPEN) Persero cabang Malang yang terletak di Jl. Raden Intan – Arjosari – Malang.

#### **3.2. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang ingin mengungkapkan atau menjawab tentang pertanyaan berapa atau berapa banyak suatu hal atau objek yang diamati untuk melakukan pengujian kebenaran hipotesis dan analisisnya secara statistik atau kuantitatif (Wisadirana: 15).

Menurut Masyhuri dan Zainuddin (2008: 13) penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian yang tidak mementingkan kedalaman data, tidak terlalu menitikberatkan pada kedalaman data, yang penting dapat merekam data sebanyak-banyaknya dari populasi yang luas.

#### **3.3. Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1. Populasi**

Populasi (*universe*) adalah jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan/ individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Subagyo dan Djarwanto, 2005: 93). Suharyadi dan Purwanto (2004: 323) berpendapat populasi adalah

kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian.

Menurut Hasan (2005: 84) populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (bahan penelitian).

Dalam penelitian ini, populasi berjumlah 41 orang yang merupakan jumlah keseluruhan karyawan PT TASPEN (Persero) cabang Malang.

### **3.3.2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. (Subagyo dan Djarwanto, 2005: 93). Sedangkan menurut Arikunto (2006: 131) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 28 orang yang merupakan karyawan PT TASPEN cabang Malang.

### **3.4. Teknik Pengambilan sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*) yaitu seluruh individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel (Subagyo dan Djarwanto, 2005: 97), artinya setiap karyawan di PT. TASPEN cabang Malang dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diambil sebagai

sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (dalam Prasetyo dan Jannah, 2007: 137):

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

Keterangan:

n : Besaran sampel

N : Besaran populasi

e : Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel).

Dengan ukuran populasi sebanyak 41 orang dan nilai kritis 15%, maka dapat diambil sampel minimal adalah 25 orang.

$$N = \frac{41}{1 + 41 (15\%)^2} = 25$$

Dalam penelitian ini diperoleh sampel sejumlah 28 orang. Dengan klasifikasi jumlah sampel per devisi sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Sampel Per Devisi :**

No	Devisi	Sampel
1.	Pelayanan	19
2	Personalia dan Umum	5
3	Keuangan	4
	<b>Jumlah</b>	<b>28</b>

Sumber: data diolah, 2011

### 3.5. Data dan Sumber Data

Data penelitian dapat berasal dari berbagai macam sumber data, tergantung jenis penelitian serta data-data yang diperlukan. Berdasarkan sumbernya data dalam penelitian ini terdiri dari:

#### A. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Data tersebut bisa diperoleh langsung dari personal yang diteliti dan dapat pula berasal dari lapangan (Tika, 2006: 57).

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya (Yuswianto, 2009: 82). Sumber data primer dalam penelitian ini didapat dari hasil kuesioner dan observasi langsung kepada karyawan PT. TASPEN cabang Malang.

#### B. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi diluar dari peneliti itu sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data asli (Tika, 2006: 53). Data sekunder berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Data sekunder ini digunakan sebagai pendukung data primer.

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari bagian personalia dan bagian pelayanan PT TASPEN cabang Malang, yang berupa profil perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, data diri karyawan (usia dan jenis kelamin, pendidikan terakhir), dan sebagainya.

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi (Pengamatan)

Dalam menggunakan metode observasi, cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen. Format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang yang digambarkan terjadi (Arikunto, 2006: 229).

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2006: 231).

3. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Penggunaan kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti (Hasan, 2006: 24). Dalam penelitian ini akan menggunakan daftar pertanyaan (angket) yang berhubungan dengan kinerja karyawan, kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ).

### 3.7. Instrumen Penelitian

Salah satu tahapan dalam proses penelitian adalah menentukan dan menyusun alat ukur (instrumen) penelitian. Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah (Arikunto, 2006 : 160).

Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran model Likert. Skala Likert digunakan untuk mengungkapkan sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial (Azwar, 1999: 99). Dalam penelitian ini terdiri dari lima pernyataan dengan skor sebagai berikut:

<b><u>Pernyataan</u></b>	<b><u>Skor</u></b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Antara Setuju dan Tidak (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya dari keseluruhan nilai yang dikumpulkan akan dijumlahkan. Seluruh skor yang diperoleh kemudian dilakukan perhitungan dengan regresi linier berganda untuk mencari pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

### 3.8. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi berdasarkan karakteristik yang diamati dari sesuatu variabel tersebut (Yuswianto, 2009: 39). Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan atau kesalahpahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dalam penelitian ini, maka penulis memberikan penegasan istilah-istilah sebagai berikut:

e) Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005: 9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002: 78) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi: kualitas, kuantitas, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif

f) *Intelligence Quotient*

Hariwijaya (2006: 7) mendefinisikan *Intelligence Quotient* (IQ) adalah kemampuan untuk bekerja secara abstraksi (ide, simbol, konsep dan prinsip), kemampuan untuk belajar dan menggunakan abstraksi tersebut untuk menyelesaikan masalah, termasuk masalah yang sama sekali baru.

Menurut Hariwijaya (2005: 4) Orang yang mempunyai kecerdasan intelektual dikategorikan memiliki kecerdasan verbal, kecerdasan logika, kecerdasan numerik dan kecerdasan spasial.

g) *Emotional Intelligence*

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

h) *Spiritual Intelligence*

Zohar dan Marshall (2000: 4) mengartikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain.

Berikut dijelaskan dalam tabel 3.2 tentang konsep, variabel, indikator dan item dalam definisi operasional variabel.

**Tabel 3.2**  
**konsep, variabel, indikator dan item**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kinerja	Kinerja (Y)	1). Kualitas <i>output</i>  2). Kuantitas <i>output</i>  3). Jangka waktu <i>output</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kemampuan dan pemahaman dalam pekerjaan</li> <li>▪ Melakukan pekerjaan dengan teliti</li> <li>▪ Kedisiplinan dalam bekerja</li>   <li>▪ Kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan</li> <li>▪ Menetapkan target dalam bekerja</li> <li>▪ Memenuhi target pekerjaan yang telah rencanakan</li>   <li>▪ Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan</li> <li>▪ Tidak menunda pekerjaan</li> <li>▪ Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat</li> </ul>

		<p>4). Kehadiran ditempat kerja</p> <p>5). Sikap kooperatif (kemampuan bekerjasama)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Masuk jam kerja tepat pada waktunya</li> <li>▪ Tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin</li> <li>▪ Tingkat absensi rendah</li> <li>▪ Mampu bekerjasama dengan rekan kerja lainnya</li> <li>▪ Terbuka pada pendapat orang lain</li> <li>▪ Dapat diandalkan oleh kelompok/ tim</li> </ul>
Kecerdasan Intelektual	Kecerdasan Intelektual (X1)	<p>1).Kemampuan bahasa (verbal)</p> <p>2).Kemampuan logika</p> <p>3).Kemampuan numerical</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kemampuan berkomunikasi secara urut, runtun, tertata, sistematis, tepat diksi dan penempatan posisi diri</li> <li>▪ Kemampuan membaca, menulis, berbicara, serta menyampaikan pendapat dengan baik</li> <li>▪ Kemampuan untuk mengenali, menyambung, dan merangkai kata-kata</li> <li>▪ Kemampuan berpikir secara analitis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan</li> <li>▪ Kemampuan logika dalam berpikir untuk menemukan fakta yang akurat serta untuk memprediksi resiko yang ada</li> <li>▪ Kemampuan melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang akan ambil</li> <li>▪ Kemampuan dalam hal berhitung (angka-angka)</li> <li>▪ Kemampuan menyukai dan menikmati hal yang berhubungan dengan matematika, fisika, kimia dan lainnya yang berhubungan dengan angka dan segala implikasinya</li> <li>▪ Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau soal-soal yang berhubungan dengan angka, menganalisis dan menghitung dengan cepat</li> </ul>
Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Emosional (X2)	<p>1).Kesadaran Diri</p> <p>2).Pengaturan Diri</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kemampuan mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang dimiliki</li> <li>▪ Kemampuan mengintrospeksi diri sendiri</li> <li>▪ Kemampuan memahami penyebab timbulnya emosi</li> <li>▪ Kemampuan mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun</li> <li>▪ Kemampuan menanggapi kritik secara efektif</li> <li>▪ Kemampuan mengekspresikan emosi secara tepat</li> </ul>

		3). Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kemampuan memotivasi diri sendiri</li> <li>▪ Kemampuan bersikap optimis (tidak mudah menyerah) untuk meraih tujuan yang diinginkan</li> <li>▪ Bersemangat untuk selalu meningkatkan prestasi</li> </ul>
		4). Empati	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kemampuan memahami dan merasakan apa yang dirasakan orang lain, seperti kebahagiaan dan kesedihan</li> <li>▪ Kemampuan menjadi pendengar yang baik dan memberikan respon positif (tanggapan)</li> <li>▪ Kemampuan memahami kepentingan orang lain</li> </ul>
		5). Keterampilan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kemampuan untuk beradaptasi dengan orang lain, bahkan pada orang yang baru dikenal</li> <li>▪ Kemampuan membina hubungan baik dengan orang lain</li> <li>▪ Kemampuan dalam mengikat jaringan kerja dan dalam hubungan sosial</li> </ul>
Kecerdasan Spiritual	Kecerdasan Spiritual (X3)	1). Integritas diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kemampuan menyelaraskan antara perkataan dan perbuatan yang dilakukan</li> <li>▪ Kemampuan bertanggung jawab atas perbuatannya</li> <li>▪ Kemampuan menepati janji bila berjanji</li> </ul>
		2). Penghormatan (komitmen) pada kehidupan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kemampuan mengetahui visi dan misi hidup, sehingga tahu apa tujuan dari kehidupan</li> <li>▪ Kemampuan melatih diri untuk melihat sesuatu dengan mata hati</li> <li>▪ Kemampuan menggunakan aspek spiritual dalam menghadapi dan memecahkan berbagai permasalahan</li> </ul>
		3). Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kemampuan berpikir ketika merugikan orang lain, berarti merugikan diri sendiri</li> <li>▪ Kemampuan tidak melakukan tindakan yang menyebabkan kerugian atau kerusakan pada lingkungan, alam semesta dan makhluk hidup lainnya</li> <li>▪ Kemampuan melakukan suatu kebaikan kepada siapa pun</li> </ul>

		4). Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kemampuan berpikir positif dalam menghadapi berbagai persoalan hidup</li> <li>▪ Kemampuan dalam memanfaatkan penderitaan dan kesulitan sebagai suatu tantangan, bahkan sebagai peluang</li> <li>▪ Kemampuan mengambil hikmah dari setiap peristiwa yang terjadi</li> </ul>
--	--	---	---

Sumber: data diolah, 2011

### 3.9. Uji Instrumen Penelitian

Didalam penelitian data mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis (Arikunto, 2006: 168). Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu:

#### a) Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006: 168). Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya, di mana  $r$  hitung dapat dicapai dengan rumus (Yuswianto, 2009: 77):

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

Keterangan:  $n$  = banyaknya sampel

$X$  = skor item  $X$

$Y$  = skor total item  $X$

$r$  = koefisien korelasi

Instrumen dikatakan valid apabila nilai hasil perhitungan  $> r$  kritis pada tabel dan sebaliknya dengan  $\alpha = 0,05$  (Yuswianto, 2009: 77).

## b) Reliabilitas

Reliabilitas yaitu kemampuan instrumen memberikan hasil yang sama pada pengulangan pengukuran. Kapan saja, dimana saja, dan oleh siapa saja instrumen tersebut digunakan akan menghasilkan *output* yang konsisten (Yuswianto, 2009: 72). Suatu alat ukur yang dikatakan memiliki reliabilitas apabila dipergunakan berkali-kali oleh peneliti yang sama atau oleh peneliti lain akan tetap memberikan hasil yang sama. Jadi, reliabilitas adalah seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama (Hasan, 2006: 15). Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach*  $\geq 0,60$ . Rumus yang digunakan untuk *Alpha Cronbach* adalah:

$$r_{11} = [k:(k-1)] [1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}]$$

Keterangan:  $r$  : reliabilitas instrumen

$k$  : jumlah pertanyaan

$\sigma_b^2$  : jumlah varian butir pertanyaan

$\sigma_t^2$  : varian total

### 3.10. Model Analisis Data

Pada penelitian ini analisis data dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

#### 1). Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberi gambaran bagaimana keadaan variabel yang diteliti. Melalui deskripsi ini dapat dilihat pula keterikatan antar variabel satu dengan variabel yang lain (Yuswianto, 2009: 100 ). Analisis data deskripsi ini dapat menggunakan tabulasi langsung, tabulasi prosentase, tabulasi frekuensi, grafik, diagram dan sebagainya.

#### 2). Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi yang diteliti distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov*  $> 0,05$  maka asumsi normalitas terpenuhi. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

##### b. Uji Multikolinieritas

Multikolinier berarti terdapat hubungan yang sempurna (pasti) antar variabel bebas. Hal ini mengakibatkan varians (*standard error*) koefisien

regresi sampel mempunyai nilai tak terbatas. Sehingga koefisien regresi akan tidak signifikan berbeda dari nol (Mulyono, 2006:264).

Ada beberapa indikasi adanya multikolinier, yaitu:

- a. Jika statistik  $F$  signifikan tetapi statistik  $t$  tidak ada yang signifikan
- b. Jika  $R^2$  relatif besar tetapi statistik  $t$  tidak ada yang signifikan

### c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi berarti terjadi hubungan antara *error item* pada satu observasi dengan *error item* pada observasi yang lain, akibatnya variabel terikat pada satu observasi berhubungan dengan observasi yang lain. Jadi autokorelasi merupakan korelasi *time series* (Mulyono, 2006: 265).

Ada beberapa cara untuk melakukan pengujian terhadap asumsi Autokorelasi, salah satunya Durbin-Watson test. Durbin-Watson telah mentabelkan batas atas ( $d_u$ ) dan batas bawah ( $d_L$ ) untuk taraf nyata 5% dan 1%. Kaidah keputusan Durbin-Watson dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
**Kaidah Durbin-Watson**

Range	Keputusan
1). $0 < dw < d_L$	Terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu perbaikan
2). $d_L < dw < d_u$	Ada autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik
3). $d_u < dw < 4 - d_u$	Tidak ada masalah autokorelasi
4). $4 - d_u < dw < 4 - d_L$	Masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik
5). $4 - d_L < d$	Masalah autokoreasi serius

Sumber: data diolah, 2011

Atau untuk kriteria pengambilan keputusan bebas autokorelasi juga dapat dilakukan dengan melihat Durbin-Watson, dimana jika nilai  $d$  didekat angka 2, maka asumsi autokorelasi terpenuhi.

#### **d. Uji Heteroskedasitas**

Uji heteroskedasitas untuk menunjukkan nilai varians antar nilai  $Y$  tidaklah sama atau hetero (Suharyadi dan Purwanto, 2004: 528). Hal ini sering terjadi pada data yang bersifat *cross section*, yaitu data yang dihasilkan pada suatu waktu dengan responden yang banyak.

Ada beberapa indikasi adanya heteroskedasitas, yaitu:

- 1) Metode grafik, yaitu menghubungkan antara  $Y$  dan  $e^2$ , apabila hubungan  $Y$  dan  $e^2$  tidak sistematis seperti makin membesar atau semakin mengecil seiring bertambahnya  $Y$ .
- 2) Uji korelasi *Rank Spearman*. Uji ini dilakukan untuk menguji heteroskedasitas apabila nilai korelasi *Rank Spearman* > nilai t-tabel.

### **3). Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda. Menurut Hasan (2005: 254) regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya ( $Y$ ) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas.

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2004: 508) analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel *independent* yang jumlahnya lebih dari dua.

Bentuk persamaan regresi linier berganda dengan tiga variabel bebas adalah sebagai berikut (Santosa dan Ashari, 2005: 144):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Kecerdasan Intelektual (IQ)

X<sub>2</sub> = Kecerdasan Emosional (EQ)

X<sub>3</sub> = Kecerdasan Spiritual (SQ)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = *error*

#### 4). Pengujian Hipotesis

##### a. Uji F (Uji Serentak)

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen, yaitu dengan membandingkan antara Fhitung dengan Ftabel (Sulaiman, 2004: 86).

Dengan rumus (Sudjana, 2005: 385):

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

Keterangan: F = rasio

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

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut (Sulaiman, 2004: 81):

- a) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  (Hipotesis alternatif) diterima, artinya secara simultan dapat dibuktikan semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### **b. Uji t (Uji Parsial)**

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain konstan. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai pada  $T_{tabel}$  dan  $T_{hitung}$  (Sulaiman, 2004: 87).

Dengan memakai rumus:

$$t = \frac{b_i - (\beta_i)}{Se(b_i)}$$

Keterangan:

$b_i$  = koefisien variabel ke- i

$\beta_i$  = parameter ke-I yang dihipotesiskan

$Se_{(b_i)}$  = kesalahan standar  $b_i$

Dengan kriteria pengambilan keputusan berikut (Santoso, 2000: 92):

- a) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  artinya variabel berpengaruh terhadap variabel dependen.

### c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen (Santosa dan Ashari, 2005: 144). Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) akan bisa dijelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai R<sup>2</sup> akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen.

Adapun perhitungan dan pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan fasilitas program aplikasi SPSS versi 11. 5 *for windows*.

## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Berdirinya PT Taspem (Persero)**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai apatur negara dan abdi masyarakat, adalah salah satu unsur penting dalam melaksanakan tugas-tugas pembangunan nasional. Keberhasilan pegawai sipil melaksanakan tugas-tugas pemerintah, terutama dalam mensukseskan pembangunan nasional ditentukan oleh beberapa faktor lain. Faktor yang terpenting adalah faktor jaminan sosial untuk pegawai negeri sipil dan keluarganya.

Untuk jaminan sosial bagi PNS beserta keluarganya, maka sejak tahun 1960 pemerintah telah memikirkan kesejahteraan hari tua pegawai negeri dan keluarganya, yang dirintis melalui konferensi kesejahteraan pegawai negeri yang dihadiri oleh semua kepala urusan pegawai dari seluruh departemen yang berlangsung di Jakarta pada tanggal 26 juni s.d. 26 juli 1960. Keputusan konferensi tersebut secara resmi dituangkan dalam keputusan menteri pertama nomor : 328/MP/1960 tanggal 25 Agustus 1960, yang antara lain menetapkan tentang perlunya pembentukan jaminan sosial pegawai negeri sebagai bekal bagi pegawai negeri atau keluarganya yang akan mengakhiri pengabdianya kepada Negara. Keputusan Menteri pertama tersebut kemudian diangkat menjadi peraturan pemerintah nomor 9 tahun 1963 yang mengatur tentang pembelanjaan kesejahteraan pegawai negeri. Selanjutnya dengan terbitnya peraturan pemerintah

nomor 10 tahun 1963, telah diterapkan bentuk jaminan hari tua bagi pegawai negeri yang iuran wajib dan haknya ditetapkan sejak tanggal 1 juli 1961.

Dengan demikian lembaga usaha kesejahteraan pegawai negeri melalui sistem asuransi mulai berlaku sejak tanggal 1 juli 1961, dan sebagai badan penyelenggara program tabungan dan asuransi pegawai negeri ditetapkan dengan peraturan pemerintah no. 15 tahun 1963 pada tanggal 17 April 1963 yang diberi nama perusahaan negara dana tabungan dan asuransi pegawai negeri (PN TASPEN).

Dalam perjalanannya PN TASPEN mengalami bentuk perubahan badan hukum. Pertama, berdasarkan undang-undang No. 9 tahun 1969 tentang bentuk-bentuk golongan perusahaan negara, maka pada tahun 1970 dengan surat keputusan menteri keuangan Republik Indonesia No. Kep. 749/MK/II/170 statusnya menjadi perusahaan umum atau PERUM TASPEN sejak tanggal 18 November 1970. Perubahan bentuk badan hukum yang kedua, yaitu dengan adanya peninjauan kembali diubah dengan No. 3 tahun 1982, maka status perusahaan ini menjadi Perseroan atau PT. TASPEN (Persero).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa PT. TASPEN (Persero) adalah badan usaha milik negara yang semula berdasarkan peraturan pemerintah No. 5/1963 bernama PN. TASPEN. Dengan adanya surat keputusan menteri keuangan Republik Indonesia No. 13 KEP. 749/MK/V/II/1970 diubah menjadi Perum TASPEN dan terakhir melalui peraturan pemerintah No. 26/1981 berubah menjadi PT. TASPEN (Persero).

#### **4.1.2. Berdirinya PT. Taspen (Persero) Cabang Malang**

PT. Taspen (Persero) kantor cabang Malang dibentuk dalam rangka pelaksanaan tugas pemerintah untuk pembayaran pensiun bagi pegawai negeri sipil pusat dan daerah otonom sesuai keputusan menteri keuangan RR.I. Nomor: 812/KMK.03/1988 tanggal 23 Agustus 1988 dan keputusan menteri dalam negeri R.I. Nomor : 842-1755 tanggal 27 september 1988, pada tanggal 24 November 1989 berdasarkan surat menteri muda keuangan R.I. Nomor : S-181/MMK/1989 telah ditetapkan 11 (sebelas) kantor PT. TASPEN (Persero) cabang Malang berdasarkan surat edaran Diterisi PT. TASPEN (Persero) nomor : 30/DIR/SE/1989 tanggal 24 November 1989 dan mulai beroperasi pada tanggal 1 Januari 1990 untuk menyelenggarakan pembayaran THT dan pensiun bagi PNS, BUMN/BUMD.

Pada awal berdirinya, PT. TASPEN (Persero) kantor cabang Malang belum memiliki gedung kantor. Pada saat itu PT. Taspen (Persero) mengontrak sebuah rumah yang terletak di jalan simpang Balapan No. 1 Malang. Selanjutnya pada bulan Juni 1990 berpindah lagi ke jalan Ijen No. 70 alang sampai dengan akhir tahun 1992. Untuk meningkatkan pelayanan kepada peserta, pada tanggal 30 Januari 1993 telah diresmikan penggunaan gedung kantor cabang PT. Taspen (Persero) Malang dengan luas tanah 2729 M<sup>2</sup> dan luas bangunan 2000 M<sup>2</sup> yang berlokasi sangat strategis yaitu di Jl. Raden Intan-Arjosari-Malang (sebelah barat terminal bus antar kota Malang).

### **4.1.3. Visi dan Misi PT. Taspen (Persero)**

#### **A. Visi Perusahaan**

Menjadikan pengelola dana pensiun dan THT serta jaminan sosial lainnya yang terpercaya.

#### **B. Misi Perusahaan**

Mewujudkan manfaat dan pelayanan yang semakin baik bagi peserta dan stakeholder lainnya secara Professional dan Akuntabel berdasarkan Integritas dan Etika yang tinggi.

#### **C. Tata Nilai**

PT. Taspen terdapat 5 (lima) nilai utama Taspen, yaitu:

##### 1). Tumbuh

- Menumbuhkembangkan perusahaan sesuai dengan visi dan misi TASPEN
- Mengembangkan diri dan mampu mengikuti tuntutan perubahan yang terjadi baik karena tuntutan lingkungan internal dan eksternal
- Berfikir positif dan konstruktif serta bertindak produktif tanpa keinginan untuk berbuat yang kontra produktif
- Senantiasa meningkatkan kesejahteraan dan pelayanan kepada peserta

##### 2). Etika

- Menjunjung tinggi standar etika yang tinggi dalam berinteraksi antara sesama rekan kerja maupun dalam memberikan pelayanan kepada peserta

- Ramah dan rendah hati
- Menjaga rahasia dan citra perusahaan
- Menghargai dan menghormati sesama rekan kerja maupun peserta

### 3). Profesional

- Mengatakan yang salah itu salah dan yang benar itu benar
- Mengerjakan dan mengelola pekerjaan serta melayani peserta Taspen dengan 5 tepat
- Menyelesaikan setiap masalah dengan memberikan solusi yang tepat berdasarkan kompetensinya
- Mampu melaksanakan komunikasi lisan maupun tertulis dengan secara baik dan benar

### 4). Akuntabilitas

- Setiap pekerjaannya dapat ditelusuri prosesnya berdasarkan sistem dan prosedur kerja, dapat dipercaya
- Bertanggung jawab dan tidak melemparkan pekerjaan kepada orang lain
- Tuntas dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya secara baik dan benar

### 5). Integritas

- Jujur (tidak bohong)
- Konsisten dalam apa yang diucapkan dan apa yang dijalankan
- Disiplin dan taat dengan semua ketentuan dan peraturan Taspen

- Dedikasi kepada tugas dan kewajiban serta loyal kepada Taspen sebagai pengelola dana pensiun dan THT.

#### **D. Tujuan dan Sasaran PT. Taspen (Persero)**

##### 1). Tujuan PT. Taspen (Persero)

- Untuk memberikan kesejahteraan kepada peserta melalui pembayaran nilai manfaat (*benefit*)
- Meningkatkan pelayanan kepada peserta
- Untuk berperan dalam pelaksanaan tanggung jawab sosial dan kepentingan lingkungan secara selaras

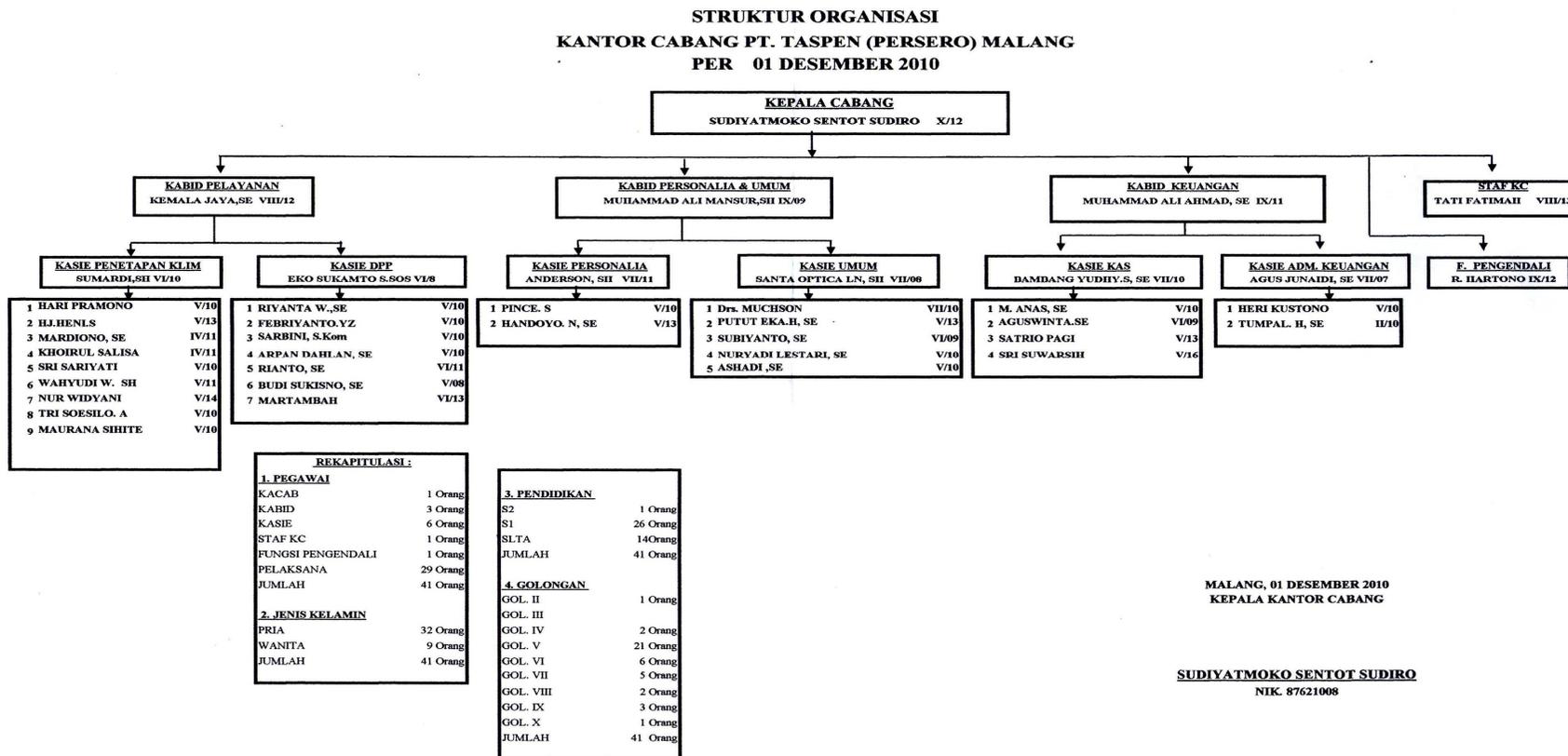
##### 2). Sasaran PT. Taspen (Persero)

- Pembayaran surat permintaan pembayaran (SPP) klim tepat orang, tepat jumlah, tepat waktu, dan tepat tempat
- Menyelesaikan Klim SPP langsung dengan waktu 30 menit sepanjang persyaratan lengkap
- Peningkatan kualitas dan profesionalisme sumber daya manusia
- Pemanfaatan dan pengembangan teknologi informasi.

#### **4.1.4. Struktur Organisasi PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang**

Struktur organisasi PT Taspen (Persero) kantor cabang Malang berbentuk garis horizontal dan vertikal. Adapun struktur organisasi PT Taspen (Persero) kantor cabang Malang sebagaimana pada gambar berikut:

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Taspem (Persero) Cabang Malang



Sumber Data: Bagian Personalia PT Taspem (Persero) cabang Malang

#### **4.1.5. Ruang Lingkup Kegiatan PT. TASPEN**

##### **A. Bidang Usaha**

Sejak awal berdirinya TASPEN mengelola program tabungan hari tua (THT) bagi pegawai negeri dan sejak tahun 1987 mulai mendapat tugas untuk mengelola pensiun pegawai negeri sipil (PNS). Dengan demikian TASPEN telah sepenuhnya mengelola program asuransi sosial pegawai negeri sipil termasuk dana pensiun dan THT. Selain mengelola program asuransi sosial yang kepesertaannya bersifat wajib (*compulsory*) bagi PNS. Saat ini TASPEN juga mengelola program THT, THT Multiguna dan THT Ekaguna untuk pegawai BUMN/BUMD yang kepesertaannya bersifat sukarela (*voluntary*).

##### **B. Produk dan layanan**

Secara garis besar produk dan layanan PT. Taspen (Persero) kantor cabang Malang terdiri dari dua program utama yaitu:

###### 1). Program Pensiun

Program pensiun adalah suatu program yang bertujuan untuk memberikan jaminan hari tua kepada pegawai negeri sipil sebagai penghargaan atas jasa-jasa dan pengabdianya kepada negara. Program pensiun merupakan jaminan hari tua berupa pemberian uang setiap bulan kepada pegawai negeri sipil dan pensiun janda/duda pegawai negeri sipil yang telah memenuhi kriteria sebagai berikut:

- Mencapai usia pensiun
- Meninggal masa aktif, yang akan diberikan kepada janda/duda atau anaknya sebelum berumur 25 tahun

## 2). Program Tabungan Hari Tua (THT)

Tabungan hari tua (THT) adalah suatu program asuransi dwiguna yang dikaitkan dengan usia pensiun ditambah dengan asuransi kematian. Tujuan program tabungan hari tua (THT) adalah meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri sipil (PNS) dan keluarganya dengan memberikan jaminan keuangan pada waktu mencapai usia pensiun atau bagi ahli warisnya (suami/istri/anak/orang tua) pada waktu peserta meninggal dunia sebelum usia pensiun.

### C. Pengembangan Program Tabungan Hari Tua

Selain mengelola program tabungan hari tua, PT. Taspen (Persero) telah mengembangkan program asuransi lainnya, yaitu:

#### 1). Asuransi Multi Guna Sejahtera

Merupakan pengembangan dari asuransi dwiguna yang bersifat anuitas dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, yaitu penambahan manfaat yang berupa: manfaat berkala, manfaat, nilai dan pembayaran tunai.

#### 2). Asuransi Eka Guna Sejahtera

Merupakan jenis *pure endowment* yang menawarkan manfaat berkala kepada peserta, jika peserta hidup sampai akhir jangka liputan,

diberikan manfaat berkala. Manfaat berkala tersebut dibayarkan setiap bulan yang dimulai sejak peserta mencapai usia 56 tahun.

#### 4.1.7. Wilayah Kerja PT Taspem (Persero) Kantor Cabang Malang

Wilayah kerja PT Taspem (Persero) Kantor Cabang Malang menjadi salah satu daerah propinsi Jawa Timur dengan luas 8.713,92 KM<sup>2</sup> 18,18% dari luas wilayah propinsi Jawa Timur yang meliputi 4 Pemerintah Kota dan 4 Daerah pemerintah Kabupaten, 117 kecamatan dan 1449 Desa (Kelurahan), sebagaimana tampak pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.1**  
**Nama-Nama Kabupaten/Kota Wilayah Kerja Kantor Cabang Malang**

Kota/Kabupaten	Ibukota	Luas (KM <sup>2</sup> )	Kecamatan	Desa
Pemkot Malang	Malang	110,06	5	62
Pemkot Pasuruan	Pasuruan	35,29	3	35
Pemkot Probolinggo	Probolinggo	56,70	3	44
Pemkot Batu	Batu	202,80	3	22
Pemkab Malang	Malang	3.344,00	33	389
Pemkab Pasuruan	Pasuruan	1.474,00	24	368
Pemkab Probolinggo	Probolinggo	1.696,17	25	334
Pemkab Lumajang	Lumajang	1.790,90	21	227
<b>Jumlah</b>		<b>8.713,92</b>	<b>117</b>	<b>1.181</b>

Sumber Data: Bidang Pelayanan PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang

## 4.2. Hasil Analisis Data

### 4.2.1. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden dapat dilihat melalui deskripsi responden. Deskripsi responden terdiri dari jenis kelamin, umur, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Untuk mengetahui gambaran umum responden, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### a) Deskripsi Responden

Responden yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 28 karyawan yang ditunjukkan dalam tabel 4.2

**Tabel 4.2**  
**Klasifikasi Responden (N = 28)**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
<u>Jenis Kelamin</u>		
○ Perempuan	7	25 %
○ Laki-Laki	<u>21</u>	<u>75 %</u>
	28	100 %
<u>Umur</u>		
○ < 30 tahun	1	3,57 %
○ 41 – 50 tahun	25	89,28 %
○ > 51 tahun	<u>2</u>	<u>7,15 %</u>
	28	100 %
<u>Masa Kerja</u>		
○ < 10 tahun	1	3,57 %
○ 11 – 20 tahun	8	28,57 %
○ 21 – 30 tahun	<u>19</u>	<u>67,86 %</u>
	28	100 %
<u>Tingkat Pendidikan</u>		
○ SMA atau sederajat	8	28,57%
○ Jenjang S-1	<u>20</u>	<u>71,43 %</u>
	28	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2011

## b) Frekuensi Pengembalian Kuesioner

Ringkasan penyebaran dan pengembalian kuesioner dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 4.3

**Tabel 4.3**  
**Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner**

Kuesioner yang disebar	32
Kuesioner yang tidak dikembalikan	4
Kuesioner yang dikembalikan	28
Kuesioner yang digugurkan (tidak lengkap)	-
Kuesioner yang digunakan	28
Tingkat pengembalian kuesioner yang digunakan	$28/32 \times 100\% = 87,5\%$

Sumber: Data primer diolah, 2011

### 4.2.2. Analisis Data

#### A. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Tujuan analisis deskriptif adalah untuk memberi gambaran bagaimana keadaan variabel yang diteliti. Melalui deskripsi ini dapat dilihat pula keterikatan antar variabel satu dengan variabel yang lain (Yuswianto, 2009: 100 ). Adapun distribusi frekuensi jawaban responden secara ringkas dapat diilustrasikan sebagaimana berikut:

##### a) Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden atas variabel terikat (kinerja) secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel Terikat Kinerja (Y)**

Item	Total Skor (%)					Total Skor	Penilaian
	STS	TS	N	S	SS		
Indikator 1		3.6	7.1	32.1	57.1	124	Sangat Sesuai
Indikator 2			17.9	32.1	50.0	121	Sangat Sesuai
Indikator 3		7.1		53.6	39.3	119	Sangat Sesuai
Indikator 4			10.7	50.0	39.3	120	Sangat Sesuai
Indikator 5		7.1	3.6	50.0	39.3	118	Sangat Sesuai
Indikator 6			10.7	50.0	39.3	120	Sangat Sesuai
Indikator 7		3.6	14.3	53.6	28.6	114	Sesuai
Indikator 8		3.6	14.3	53.6	28.6	114	Sesuai
Indikator 9			7.1	50.0	42.9	122	Sangat Sesuai
Indikator 10	3.6		21.4	32.1	42.9	115	Sesuai
Indikator 11		3.6	14.3	50.0	32.1	115	Sesuai
Indikator 12		7.1	3.6	39.3	50.0	121	Sangat Sesuai
Indikator 13		7.1	7.1	50.0	35.7	116	Sesuai
Indikator 14	10.7	3.6	3.6	57.1	25.0	107	Kurang sesuai
Total Skor Variabel						1646	
Total Skor Rata-Rata						117.5	
Nilai Min						107	
Nilai Max						124	

Sumber: Data primer diolah, 2011 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh informasi bahwa dari total item sebanyak 14 indikator yang mempresentasikan variabel terikat (kinerja) memiliki skor total rata-rata 117.5. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT TASPEN cabang Malang adalah tinggi. Hal ini bisa dilihat dari kolom penilaian dimana rata-rata responden menyatakan sangat sesuai dengan pernyataan variabel kinerja tersebut.

#### **b) Deskripsi Frekuensi Variabel Kecerdasan Intelektual (X<sub>1</sub>)**

Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden atas variabel X<sub>1</sub> (kecerdasan intelektual) secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5 Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel Bebas  
Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ )**

Item	Total Skor (%)					Total Skor	Penilaian
	STS	TS	N	S	STS		
Indikator 1		7.1	7.1	75	10.7	109	Sangat Sesuai
Indikator 2			25	57.1	17.9	110	Sangat Sesuai
Indikator 3			17.9	60.7	21.4	113	Sangat Sesuai
Indikator 4			14.3	53.6	32.1	117	Sangat Sesuai
Indikator 5		3.6	10.7	64.3	21.4	113	Sangat Sesuai
Indikator 6		3.6	7.1	71.4	17.9	113	Sangat Sesuai
Indikator 7		10.7	39.3	39.3	10.7	98	Kurang Sesuai
Indikator 8	7.1	14.3	28.6	32.1	17.9	95	Kurang Sesuai
Indikator 9	7.1	10.7	17.9	53.6	10.7	98	Kurang Sesuai
Total Skor Variabel						966	
Total Skor Rata-Rata						107.3	
Nilai Min						95	
Nilai Max						117	

Sumber: Data primer diolah, 2011 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh informasi bahwa dari total item sebanyak 9 indikator yang mempresentasikan variabel bebas (kecerdasan intelektual) memiliki skor total rata-rata 107, 3. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual karyawan pada PT TASPEN cabang Malang adalah tinggi. Hal ini bisa dilihat dari kolom penilaian dimana rata-rata responden menyatakan sangat sesuai dengan pernyataan variabel kecerdasan intelektual, walaupun ada sebagian responden yang menyatakan kurang sesuai dengan pernyataan variabel intelektual tersebut.

### c) Deskripsi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_2$ )

Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden atas variabel  $X_2$  (kecerdasan emosional) secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6 Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel Bebas  
Kecerdasan Emosional ( $X_2$ )**

Item	Total Skor (%)					Total Skor	Penilaian
	STS	TS	N	S	SS		
Indikator 1			35.7	53.6	10.7	105	Sesuai
Indikator 2		10.7	17.9	50.0	21.4	107	Sesuai
Indikator 3			50.0	39.3	10.7	101	Sesuai
Indikator 4			39.3	42.9	17.9	106	Sesuai
Indikator 5		3.6	17.9	67.9	10.7	108	Sangat Sesuai
Indikator 6		7.1	25.0	53.6	14.3	105	Sesuai
Indikator 7			25.0	57.1	17.9	110	Sangat Sesuai
Indikator 8		7.1	7.1	64.3	21.4	112	Sangat Sesuai
Indikator 9		3.6	7.1	67.9	21.4	114	Sangat Sesuai
Indikator 10	3.6	3.6	3.6	67.9	21.4	112	Sangat Sesuai
Indikator 11		3.6	7.1	75.0	14.3	112	Sangat Sesuai
Indikator 12	3.6		28.6	50.0	17.9	106	Sangat Sesuai
Indikator 13		3.6	7.1	50.0	39.3	119	Sangat Sesuai
Indikator 14	7.1	3.6	14.3	60.7	14.3	104	sesuai
Total Skor Variabel						1521	
Total Skor Rata-Rata						108.6	
Nilai Min						101	
Nilai Max						119	

Sumber: Data primer diolah, 2011 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh informasi bahwa dari total item sebanyak 14 indikator yang mempresentasikan variabel bebas (kecerdasan emosional) memiliki skor total rata-rata 108.6. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional karyawan pada PT TASPEN cabang Malang adalah sangat tinggi. Hal ini bisa dilihat dari kolom penilaian dimana responden ada yang menyatakan sangat sesuai dan sesuai dengan pernyataan variabel kecerdasan emosional tersebut.

#### **d) Deskripsi Frekuensi Variabel Kecerdasan Spiritual ( $X_3$ )**

Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden atas variabel  $X_3$  (kecerdasan spiritual) secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7 Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel Bebas Kecerdasan Spiritual (X<sub>3</sub>)**

Item	Total Skor (%)					Total Skor	Penilaian
	STS	TS	N	S	SS		
Indikator 1		10.7	10.7	46.4	32.1	112	Sangat Sesuai
Indikator 2		7.1	39.3	32.1	21.4	103	Sesuai
Indikator 3		3.6	32.1	39.3	25.0	108	Sesuai
Indikator 4		3.6	10.7	67.9	17.9	112	Sangat Sesuai
Indikator 5			25.0	57.1	17.9	110	Sangat Sesuai
Indikator 6		7.1	28.6	46.4	17.9	105	Sesuai
Indikator 7		14.3	17.9	50.0	17.9	104	Sesuai
Indikator 8			17.9	57.1	25.0	114	Sangat Sesuai
Indikator 9			10.7	60.7	28.6	117	Sangat Sesuai
Indikator 10	3.6	7.1	3.6	57.1	28.6	112	Sangat Sesuai
Indikator 11	3.6	7.1	3.6	57.1	28.6	112	Sangat Sesuai
Total Skor Variabel						1209	
Total Skor Rata-Rata						109.9	
Nilai Min						103	
Nilai Max						117	

Sumber: Data primer diolah, 2011 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh informasi bahwa dari total item sebanyak 11 indikator yang mempresentasikan variabel bebas (kecerdasan spiritual) memiliki skor total rata-rata 109.9. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual karyawan pada PT TASPEN cabang Malang adalah sangat tinggi. Hal ini bisa dilihat dari kolom penilaian dimana responden rata-rata menyatakan sangat sesuai dengan pernyataan variabel kecerdasan spiritual tersebut.

## **B. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Validitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikansi 5% dengan

nilai kritisnya. Sedangkan reliabilitas adalah seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama (Hasan, 2006: 15). Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach*  $\geq 0,60$ .

Adapun ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner**

Variabel	r Correlation	r Kritis 5%	Keterangan	Koefisien Alpha	Keterangan
<b>Kecerdasan Intelektual (X1)</b>					
Indikator 1	0.7503	0.374	Valid	0.9225	Reliabel
Indikator 2	0.5821	0.374	Valid		
Indikator 3	0.7170	0.374	Valid		
Indikator 4	0.6812	0.374	Valid		
Indikator 5	0.8424	0.374	Valid		
Indikator 6	0.7534	0.374	Valid		
Indikator 7	0.7620	0.374	Valid		
Indikator 8	0.7035	0.374	Valid		
Indikator 9	0.9004	0.374	Valid		
<b>Kecerdasan Emosional (X2)</b>					
Indikator 1	0.7905	0.374	Valid	0.9620	Reliabel
Indikator 2	0.9297	0.374	Valid		
Indikator 3	0.7370	0.374	Valid		
Indikator 4	0.7255	0.374	Valid		
Indikator 5	0.7034	0.374	Valid		
Indikator 6	0.8150	0.374	Valid		
Indikator 7	0.7614	0.374	Valid		
Indikator 8	0.8523	0.374	Valid		
Indikator 9	0.7450	0.374	Valid		
Indikator 10	0.8150	0.374	Valid		
Indikator 11	0.8851	0.374	Valid		
Indikator 12	0.6841	0.374	Valid		
Indikator 13	0.8304	0.374	Valid		
Indikator 14	0.8438	0.374	Valid		

Kecerdasan Spiritual (X3)					
Indikator 1	0.8021	0.374	Valid	0.9131	Reliabel
Indikator 2	0.4138	0.374	Valid		
Indikator 3	0.8342	0.374	Valid		
Indikator 4	0.7735	0.374	Valid		
Indikator 5	0.6762	0.374	Valid		
Indikator 6	0.5516	0.374	Valid		
Indikator 7	0.3747	0.374	Valid		
Indikator 8	0.7370	0.374	Valid		
Indikator 9	0.6853	0.374	Valid		
Indikator 10	0.7859	0.374	Valid		
Indikator 11	0.8664	0.374	Valid		
Kinerja (Y)					
Indikator 1	0.8651	0.374	Valid	0.9667	Reliabel
Indikator 2	0.8337	0.374	Valid		
Indikator 3	0.8248	0.374	Valid		
Indikator 4	0.8447	0.374	Valid		
Indikator 5	0.8800	0.374	Valid		
Indikator 6	0.8579	0.374	Valid		
Indikator 7	0.8735	0.374	Valid		
Indikator 8	0.7470	0.374	Valid		
Indikator 9	0.8096	0.374	Valid		
Indikator 10	0.8230	0.374	Valid		
Indikator 11	0.8033	0.374	Valid		
Indikator 12	0.8927	0.374	Valid		
Indikator 13	0.8471	0.374	Valid		
Indikator 14	0.6512	0.374	Valid		

Sumber: Data primer diolah, 2011(lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua nilai  $r$  correlation  $>$  nilai  $r$  kritis. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner adalah valid. Dan uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua nilai koefisien alpha  $>$  0.60, maka seluruh item pertanyaan dalam kuesioner adalah reliabel (handal).

### C. Uji Asumsi Klasik

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, maka harus dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

#### a). Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi yang diteliti distribusi normal atau tidak.

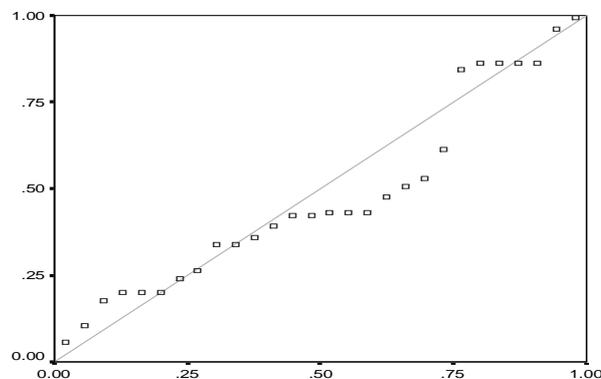
**Tabel 4.9**  
**Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.37932142
Most Extreme Differences	Absolute	.184
	Positive	.184
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.973
Asymp. Sig. (2-tailed)		.300

Sumber: Data primer diolah, 2011 (lampiran 5)

Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat juga dilihat pada gambar 4.2 Grafik Normal P-Plot (Asumsi Normalitas), sebagai berikut:

**Gambar 4.2**  
**Grafik Normal P-plot (Asumsi Normalitas)**



Dari tabel 4.9 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,300 yaitu  $> 0,05$  maka asumsi normalitas terpenuhi. Juga dapat dilihat dari gambar grafik 4.2 normal P-Plot diatas bahwa titik-titik (data) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan asumsi normalitas, yang berarti data berdistribusi normal.

#### **b). Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinier bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang sempurna (pasti) antar variabel bebas.

**Tabel 4.10**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	36.667	2.682		13.673	.000		
X1	6.637	2.178	.337	3.048	.006	.708	1.413
X2	8.123	2.444	.389	3.323	.003	.632	1.582
X3	13.496	4.031	.442	3.348	.003	.496	2.017

Sumber: Data primer, 2011 (lampiran 5)

Dari tabel 4.10 diperoleh *Varian Inflation Factor* (VIF) semua variabel bebas (IQ, EQ dan SQ) bernilai disekitar angka 1 dan tidak lebih melebihi angka 10. Serta mempunyai nilai *Tolerance* mendekati angka 1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi yang digunakan.

### c). Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya).

**Tabel 4.11**  
**Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.890(a)	.793	.767	4.64497	2.114

Sumber : Data primer diolah, 2011 (lampiran 5)

Dari tabel 4.11 diperoleh nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2.114. Nilai tersebut masih berada diantara angka 2 dan angka 4. Hal ini menunjukkan tidak ada Autokorelasi pada model regresi yang digunakan.

### d). Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain.

**Tabel 4.12**  
**Uji Heteroskedastisitas**

			ABS_RES
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	.019
		Sig. (2-tailed)	.926
		N	28
	X2	Correlation Coefficient	.245
		Sig. (2-tailed)	.208
		N	28
	X3	Correlation Coefficient	.280
		Sig. (2-tailed)	.150
		N	28

Sumber: Data primer diolah, 2011 (lampiran 5)

Dari tabel 4.12 diatas diperoleh nilai signifikansi hasil korelasi variabel  $X_1$  sebesar 0.926 variabel  $X_2$  sebesar 0.208 dan variabel  $X_3$  sebesar 0.150 yang artinya  $p > 0.05$  (5%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Artinya, tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual, sehingga apabila data diperbesar maka tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

#### **D. Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dihitung dengan menggunakan SPSS 11.5 *for windows* dapat disusun tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keputusan
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	36.667	2.682		13.673	.000	
	X1	6.637	2.178	.337	3.048	.006	Signifikan
	X2	8.123	2.444	.389	3.323	.003	Signifikan
	X3	13.496	4.031	.442	3.348	.003	Signifikan
R : 0,890 R Square : 0,793 Adjusted R Square : 0,767 F <sub>hitung</sub> : 30,573 F <sub>tabel</sub> : 3,01 Sig. F : 0,000 α : 5%							

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2011 (lampiran 6)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier yang ditampilkan pada tabel 4.13, maka dapat dihasilkan sebagai berikut :

- a. Model persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 36.667 + 6.637 X_1 + 8.123 X_2 + 13.496 X_3$ .
- b. Konstanta mempunyai nilai positif dengan nilai sebesar 36.667. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan dianggap ada pengaruh dengan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, maka besarnya variabel kinerja karyawan adalah sebesar 36.667
- c. Koefesien Variabel  $X_1$  (IQ)

Nilai dari koefesien regresi  $X_1$  sebesar 6.637 menyatakan bahwa IQ berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi IQ yang dimiliki seorang karyawan maka akan berdampak pada

semakin tinggi kinerja karyawan tersebut, dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya dianggap konstan.

d. Koefesien Variabel  $X_2$  (EQ)

Nilai dari koefesien regresi  $X_2$  sebesar 8.123 menyatakan bahwa EQ berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi EQ yang dimiliki seorang karyawan maka akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut, dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya dianggap konstan.

e. Koefesien Variabel  $X_3$  (SQ)

Nilai dari koefesien regresi  $X_3$  sebesar 13.496 menyatakan bahwa semakin tinggi SQ yang dimiliki seorang karyawan maka akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut, dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya dianggap konstan.

## **E. Pengujian Hipotesis**

### **1). Hipotesis Pertama**

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan menguji pengaruh variabel-variabel bebas (IQ, EQ dan SQ) terhadap variabel terikat (kinerja) secara simultan dengan menggunakan uji F (serentak). Adapun ringkasan hasil perhitungan sebagaimana tersaji dalam tabel berikut:

**Tabel 4.14**  
**Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Uji Hipotesis**

Hipotesis	Nilai	Keputusan Terhadap Ha
1) Pengaruh IQ, EQ dan SQ secara simultan terhadap kinerja karyawan	F = 30.573 Sig F = 0.000 F <sub>tabel</sub> = 3.01	Ha Diterima
2) Pengaruh IQ, EQ dan SQ secara parsial terhadap kinerja karyawan	$\alpha = 5\%$	
▪ Pengaruh IQ secara parsial terhadap kinerja karyawan	t <sub>hitung</sub> = 3.048 Sig t = 0.006	Ha Diterima
▪ Pengaruh EQ secara parsial terhadap kinerja karyawan	t <sub>hitung</sub> = 3.323 Sig t = 0.003	Ha Diterima
▪ Pengaruh SQ secara parsial terhadap kinerja karyawan	t <sub>hitung</sub> = 3.348 Sig t = 0.003	Ha Diterima
3) Variabel manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan	Beta =	X3 mempunyai nilai betta tertinggi, maka Ha Ditolak
▪ Kecerdasan intelektual (X1)	0.337	
▪ Kecerdasan emosional (X2)	0.389	
▪ Kecerdasan spiritual (X3)	0.442	

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2011 (Lampiran 6)

Dari hasil uji F pada tabel 4.14 didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30.573 sedangkan  $F_{tabel}$  yaitu  $F_{(3,24); (0,05)}$  sebesar 3,01. Maka dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  signifikansi pada tingkat 0,000 pada taraf 5% ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel bebas (IQ, EQ dan SQ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2). Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan menguji pengaruh variabel-variabel bebas (IQ, EQ dan SQ) terhadap variabel terikat (kinerja) secara parsial dengan menggunakan uji t. Dari hasil uji t pada tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi IQ sebesar 0.006 artinya  $p < 0,05$  (5%).
- b. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi EQ sebesar 0.003, artinya  $p < 0,05$  (5%).
- c. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi SQ yaitu sebesar 0.003, artinya  $p < 0,05$  (5%).

## 3). Hipotesis Ketiga

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan menguji manakah variabel bebas (IQ, EQ, SQ) yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja). Untuk menguji variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing variabel

diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat. Dari hasil perhitungan regresi diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel  $X_3$  (kecerdasan spiritual) yaitu memiliki nilai beta sebesar 0.442.

#### **F. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Untuk melihat hubungan pengaruh antara dua variabel yaitu variabel independent (IQ, EQ dan SQ) dengan variabel dependen (kinerja), dapat dilihat hasil dari Koefisien Determinasi. Dari hasil perhitungan regresi dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,767 atau 76,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan menjelaskan variabel independen (kecerdasan intelektual ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ) dan kecerdasan spiritual ( $X_3$ )) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 76,7%. Sedangkan sisanya sebesar 23,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar tiga variabel bebas tersebut yang tidak dimasukkan dalam model.

### **4.3. Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kecerdasan yang dimiliki karyawan PT TASPEN cabang Malang yang meliputi kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari nilai  $F_{hitung} = 30.573$  dan  $F_{tabel} = F_{(3,24)}$ ;

(0,05) sebesar 3,01. Maka dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikansi pada tingkat 0,000 pada taraf 5% ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel bebas (IQ, EQ dan SQ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi ketiga kecerdasan tersebut maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung teori Asih (tt) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi-spiritual mampu mengintegrasikan antara akal dan emosi dalam praktek kehidupan dengan menyertakan unsur spiritual sehingga tercipta integrasi antara IQ, EQ dan SQ, yang merupakan syarat utama suatu keberhasilan.

Penelitian ini juga menguatkan teori Zohar dan Marshall (2000: 4) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Seorang karyawan perlu menyadari nilai-nilai kehidupan yang tidak hanya pada masalah material saja tapi juga spiritual. Karena, ketika orang itu pintar dan sukses dalam hidupnya, namun tidak mempunyai pegangan hidup yang baik (kecerdasan spiritual), maka kemungkinan untuk melakukan penyimpangan sangat besar.

Dengan menggabungkan ketiga kecerdasan yang dimiliki yaitu IQ, EQ dan SQ diharapkan karyawan mampu menggunakan ketiga kecerdasan tersebut secara tepat, agar dapat menghasilkan kinerja yang tinggi, yang akhirnya akan tercapai kemajuan dan keberhasilan perusahaan melalui Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yang tidak hanya cerdas secara intelektual (IQ), namun juga diimbangi dengan kecerdasan emosi (EQ) dan spiritual (SQ) yang tinggi pula.

Dalam Islam, seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya, tetapi juga bagi orang lain. Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul (Diana, 2008: 204). Sebagaimana dalam hadis berikut:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ احْرَصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَأَسْتَعِنْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

*Nabi SAW bersabda: Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “Kalau aku berbuat begini dan begitu,” tetapi katakanlah: “Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku.” Berandai-andai itu adalah perbuatan syaitan. (HR. Muslim: 4816)*

Hadis diatas mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat dan unggul dengan cara (Diana, 2008: 204):

- 4). Memperkuat Keimanan
- 5). Menggali Kemampuan (*Ability*)
- 6). Memperbanyak Perbuatan Yang Bermanfaat

## **2). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial**

### **a. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa untuk variabel  $X_1$  (kecerdasan intelektual) yang dimiliki karyawan PT TASPEN cabang Malang secara parsial mempunyai pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0.006, dimana  $p < 0,05$  (5%). Jadi semakin tinggi IQ yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Kecerdasan intelektual memang penting dalam dunia kerja, khususnya pada PT TASPEN, karena dengan sistem pekerjaan yang mengutamakan ketepatan dan ketelitian, PT TASPEN membutuhkan orang yang ber IQ tinggi, karena orang yang mempunyai IQ tinggi lebih mudah, lebih cepat dan lebih tanggap dalam menangkap informasi dan pekerjaan baru yang diberikan kepadanya dibandingkan orang yang ber IQ rendah.

Menurut Hariwijaya (2006: 7) *Intelligence Quotient* (IQ) adalah kemampuan untuk bekerja secara abstraksi (ide, simbol, konsep dan prinsip), kemampuan untuk belajar dan menggunakan abstraksi tersebut untuk menyelesaikan masalah, termasuk masalah yang sama sekali baru.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa program-program yang telah dijalankan PT TASPEN (Persero) cabang Malang dalam rangka meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawannya seperti: mengadakan pelatihan-pelatihan ternyata berhasil meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kemampuan dan kecerdasan intelektual yang dimiliki, diharapkan karyawan mampu menggunakannya secara tepat dan optimal guna menghasilkan kinerja yang tinggi.

Dalam Islam Allah menyuruh kita bertanya tentang sesuatu perkara (pengetahuan) kepada orang yang ahli dibidangnya, agar kita tidak salah melangkah dalam menyikapi dan memutuskan suatu perkara.

Dalam QS. An-Nahl (16): 43 Allah berfirman:

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوْحِيَ إِلَيْهِمْ فَسَأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْمُونَ ﴿٤٣﴾

*Artinya: Dan kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang kami beri wahyu kepada mereka; Maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan, jika kamu tidak mengetahui. (QS. An Nahl (16): 43)*

Dalam Islam, wajib hukumnya bagi setiap muslim untuk mencari ilmu, seperti dalam sebuah hadis yang artinya:

*Dari Anas ra, Rasulullah SAW bersabda: “Menuntut ilmu itu wajib bagi setiap muslim. Orang yang menuntut ilmu itu dimohonkan ampunan baginya oleh semua makhluk hingga ikan-ikan yang ada dilaut”. (HR Ibnu Abdil Barr)*

Manusia diciptakan Allah adalah wajib hukumnya untuk menuntut ilmu, hal ini dimaksudkan agar manusia dapat memahami dan memikirkan makhluk-makhluk ciptaan Allah, agar bertambah keimanan dan keyakinannya pada kebesaran dan kekuasaan Allah SWT.

#### **b. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa untuk variabel X<sub>2</sub> (kecerdasan emosional) yang dimiliki karyawan PT TASPEN cabang Malang secara parsial mempunyai pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0.003, dimana  $p < 0,05$  (5%). Artinya, semakin tinggi EQ yang dimiliki karyawan, maka akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Menurut Goleman (1999: 512) kecerdasan emosional adalah suatu kecerdasan yang merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Dalam sistem pekerjaannya, PT TASPEN telah menerapkan mekanisme pekerjaan yang banyak mengandalkan kerja kelompok atau tim, karena sistem yang telah dibuat berurutan dari satu bagian ke bagian yang lain dan tidak bisa dipisah-pisahkan, maka disinilah terlihat bahwa EQ mempunyai peran yang sangat besar dalam mendukung keberhasilan sebuah tim. EQ akan menjadikan seseorang beradaptasi dengan lingkungannya. Dengan adaptasi inilah akan mempengaruhi perilaku seseorang, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Maka, dalam rangka meningkatkan kecerdasan emosional karyawan, PT TASPEN (Persero) cabang Malang juga mengadakan seminar motivasi guna memotivasi semangat kerja karyawan, membina hubungan antar karyawan, dengan kegiatan-kegiatan yang bersifat kebersamaan, seperti kegiatan olah raga bersama setiap minggu sekali, kegiatan rekreasi bersama pada hari-hari liburan dan kegiatan lainnya.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Suharsono (2005: 120) bahwa EQ sama pentingnya dengan IQ. EQ memberi kesadaran mengenai perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain. Kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri, tetapi lebih dari itu juga mencerminkan kemampuan dalam mengelola ide, konsep, karya atau produk, sehingga hal itu menjadi minat bagi banyak orang .

Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Goleman (dalam Mangkunegara, 2006: 163) yang menyatakan bahwa “pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi”.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Alwani (2007) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di kota Semarang. Berdasarkan koefisien determinasi persamaan regresi ( $R^2$ ) sebesar 0,775. Koefisien ini mempunyai arti bahwa tiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap variabel terikat sebesar 77,5%.

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Kosim (2007) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru SDIT Nur Fatahillah yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan dari koefisien korelasi yaitu  $r_{xy} = 0,675 > 0,361$ . Kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh hasil dari

perhitungan koefisien determinan, dengan perolehan nilai sebesar 45,5 % dengan demikian 50,5 % kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Dengan kecerdasan emosional yang memiliki, seseorang akan mampu mengelola emosinya dengan baik untuk menyikapi setiap permasalahan dalam hidupnya, termasuk dalam dunia kerja yang begitu kompleks. Seseorang akan mampu bersikap positif dan tidak lagi bersikap pesimis, sombong, tidak menghargai orang lain, tidak mudah frustrasi, stres akibat ketidakmampuan mengelola emosinya secara tepat. Sehingga diharapkan karyawan mampu menggunakan kecerdasan emosionalnya secara tepat guna mendukung kinerja yang semakin meningkat.

Dalam sebuah hadis Rasulullah SAW bersabda bahwa seorang muslim harus bisa mengendalikan hawa nafsu (emosi) agar tetap lurus di jalan Allah, agar dapat melaksanakan semua perintah-Nya serta menjauhi larangan-Nya.

رَجَعْنَا مِنَ الْجِهَادِ الْأَصْغَرِ إِلَى الْجِهَادِ الْأَكْبَرِ قَالُوا وَمَا الْجِهَادِ الْأَكْبَرُ ؟ قَالَ  
جِهَادُ النَّفْسِ

*“Kita kembali dari jihad kecil menuju jihad besar, lalu para sahabat bertanya, apakah jihad akbar (besar) itu? Beliau menjawab, “Jihad memerangi hawa nafsu”. (AI-Baihaqi)*

Hadis diatas menerangkan bahwa jihad melawan diri sendiri (hawa nafsu/ emosi) lebih didahulukan dari pada jihad melawan musuh. Karena orang yang tidak mampu mengendalikan dirinya sendiri, maka tidak mungkin ia mampu mengendalikan orang lain. Disinilah arti pentingnya kita memiliki kecerdasan emosional (EQ) agar kita mampu mengelola serta

dapat mengendalikan emosi secara tepat agar tidak menyalahi aturan agama Allah.

### **c. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa untuk variabel X3 (kecerdasan spiritual) yang dimiliki karyawan PT TASPEN cabang Malang secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  yaitu sebesar 0.003, di mana  $p < 0,05$  (5%). Artinya, semakin tinggi SQ yang dimiliki karyawan, maka akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Kecerdasan spiritual menjadi perhatian khusus bagi PT TASPEN cabang Malang, misalnya bagi karyawan yang beragama Islam diberi waktu-waktu khusus untuk menjalankan ibadahnya, begitu juga pada karyawan yang beragama lain. Dalam rangka meningkatkan kecerdasan spiritual karyawannya, PT TASPEN cabang Malang juga mengadakan kegiatan-kegiatan keagamaan seperti pengajian dalam 1 bulan sekali, kegiatan memperingati hari-hari besar keagamaan, pelatihan ESQ dan sebagainya.

Hasil penelitian ini mendukung teori Zohar dan Marshall (2000: 4) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Menurut Zohar dan Marshall (2000: 4) kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau value, yaitu kecerdasan untuk

menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain.

Dengan kecerdasan spiritual yang dimilikinya, seseorang akan mampu memaknai setiap proses dalam kehidupannya, termasuk dalam dunia kerja. Seseorang tidak lagi memandang bahwa tujuan hidup ini semata-mata hanya untuk mengejar kesuksesan secara material saja, seperti karier, jabatan, kekuasaan, dan uang dengan menghalalkan segala. Namun lebih dari itu dengan kecerdasan spiritualnya diharapkan dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang dalam kehidupannya serta dapat mengubah tujuan seseorang dalam mencapai kesuksesan. Dengan membawa spiritualitas dalam hidupnya, maka seseorang akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini dapat mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih maju dan terus meningkatkan kinerjanya.

### **3). Variabel Yang Paling Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan Adalah Kecerdasan Spiritual**

Hasil analisis juga membuktikan bahwa variabel yang paling berpengaruh dominan adalah variabel  $X_3$  (kecerdasan spiritual). Hal tersebut membuktikan secara empiris dan mendukung teori Zohar dan Marshall (2000: 4) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan SQ merupakan kecerdasan tertinggi manusia.

Penelitian ini juga mendukung pendapat Agustian (2003: 65) yang menyatakan bahwa IQ memang penting kehadirannya dalam kehidupan manusia, yaitu agar manusia bisa memanfaatkan teknologi demi efisiensi dan efektivitas. Peran EQ yang begitu penting dalam membangun hubungan antar manusia yang efektif sekaligus perannya dalam meningkatkan kinerja, namun tanpa SQ yang mengajarkan nilai-nilai kebenaran, maka keberhasilan itu hanyalah akan menghasilkan orang-orang yang pintar tetapi kejam.

Hasil penelitian ini mendukung teori Asih (tt) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi-spiritual mampu mengintegrasikan antara akal dan emosi dalam praktek kehidupan dengan menyertakan unsur spiritual sehingga tercipta integrasi antara IQ, EQ dan SQ, yang merupakan syarat utama suatu keberhasilan.

Dengan kecerdasan spiritual yang dimilikinya, seseorang akan mampu memaknai setiap proses dalam kehidupannya, termasuk dalam dunia kerja. Seseorang tidak lagi memandang bahwa tujuan hidup ini semata-mata hanya untuk mengejar kesuksesan secara material saja, seperti karier, jabatan, kekuasaan, dan uang dengan menghalalkan segala. Namun lebih dari itu dengan kecerdasan spiritualnya diharapkan dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang dalam kehidupannya serta dapat mengubah tujuan seseorang dalam mencapai kesuksesan. Dengan membawa spiritualitas dalam hidupnya, maka seseorang akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih

berarti. Hal ini dapat mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih maju dan terus meningkatkan kinerjanya.

Dalam sebuah hadis, Nabi SAW bersabda:

سَمِعْنَاهَا رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَنْ كَانَتْ الدُّنْيَا هَمَّهُ فَرَّقَ اللَّهُ عَلَيْهِ أَمْرَهُ وَجَعَلَ فَقْرَهُ بَيْنَ عَيْنَيْهِ وَلَمْ يَأْتِهِ مِنَ الدُّنْيَا إِلَّا مَا كُتِبَ لَهُ وَمَنْ كَانَتْ الْآخِرَةُ نِيَّتَهُ جَمَعَ اللَّهُ لَهُ أَمْرَهُ وَجَعَلَ غِنَاهُ فِي قَلْبِهِ وَأَتَتْهُ الدُّنْيَا وَهِيَ رَاغِمَةٌ

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

Hadis diatas menunjukkan bahwa dalam menjalankan kehidupan harus semata-mata diniatkan karena Allah SWT. Seharusnya manusia mampu menyeimbangkan antara kehidupan didunia dan diakhirat, agar manusia mendapatkan kemudahan serta kebahagiaan. Dalam menjalankan kehidupan didunia jika didasari dengan keimanan dan ketakwaan (kecerdasan spiritual) kepada Allah niscaya kita akan memperoleh kenikmatan dan kebahagiaan didunia dan diakhirat (Diana, 2008: 11).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemuliaan manusia dapat dicapai apabila ia memiliki dan mampu menyeimbangkan antara kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ).

#### **4.4. Keterbatasan Penelitian**

Penulis menyadari banyak keterbatasan dalam penelitian ini. Lokasi yang dijadikan penelitian hanya pada satu tempat, sehingga tidak ada perbandingan dengan lokasi lain.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini tidak mencakup keseluruhan responden, padahal jumlah populasi relatif kecil. Penambahan jumlah sampel akan sangat berpengaruh terhadap hasil penelitian, karena semakin banyak sampel yang digunakan maka hasil penelitian akan semakin valid.

Jumlah variabel independen (bebas) yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel, yaitu IQ, EQ dan SQ. Penambahan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan juga perlu diteliti, seperti gaji, kompensasi, insentif, lingkungan kerja, budaya organisasi, model kepemimpinan dan sebagainya.

Referensi yang digunakan dalam penelitian ini masih sangat terbatas. Jumlah referensi akan sangat mendukung kelancaran dalam proses penelitian dan mendukung kebaikan dari hasil penelitian.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

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

- 4) a). Secara simultan kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji F (serentak) yang menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 30.573$  dan  $F_{tabel} = F_{(3,24); (0,05)}$  sebesar 3,01, yang berarti bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikansi pada tingkat 0,000 pada taraf 5% ( $p < 0,05$ ).
- b). Dalam Islam, Allah menyuruh manusia agar dapat menyeimbangkan antara kehidupan didunia dan diakhirat, agar manusia mendapatkan kemudahan serta kebahagiaan. Demikian pula dalam bekerja, diharapkan karyawan memiliki dan mampu menyeimbangkan antara kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) untuk dapat menghasilkan kinerja yang semakin meningkat.
- 5) a). Secara parsial kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

- b). Dalam Islam, Allah menyuruh kita bertanya tentang sesuatu perkara (pengetahuan) kepada orang yang ahli dibidangnya, agar kita tidak salah melangkah dalam menyikapi dan memutuskan suatu perkara. Sebagaimana Allah Berfirman dalam QS. An-Nahl (16): 43. Dalam sebuah hadis (HR. Al-Baihaqi) Rasulullah SAW juga bersabda bahwa seorang muslim harus bisa mengendalikan hawa nafsu (emosi) agar tetap lurus di jalan Allah. Dengan kecerdasan emosional yang dimiliki, seseorang akan mampu mengelola emosinya dengan baik untuk menyikapi setiap permasalahan, sehingga karyawan mampu menggunakan kecerdasan emosionalnya secara tepat guna mendukung kinerja yang semakin meningkat. Demikian pula pentingnya SQ, dalam sebuah hadis (HR. Ibnu Majah: 4095) Rasulullah SAW mendorong manusia agar dalam menjalankan kehidupan harus semata-mata diniatkan karena Allah SWT, agar manusia mendapatkan kemudahan serta kebahagiaan. Dengan membawa spiritualitas dalam kehidupannya, maka seseorang akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini dapat mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih maju dan terus meningkatkan kinerjanya.
- 6) a). Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda, maka dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel  $X_3$  (kecerdasan spiritual) yaitu memiliki nilai beta sebesar 0.442.

- b). Dalam sebuah hadis (HR. Ibnu Majah: 4095) Rasulullah SAW mendorong manusia agar dalam menjalankan kehidupan harus semata-mata diniatkan karena Allah SWT, agar manusia mendapatkan kemudahan serta kebahagiaan. Dalam menjalankan kehidupan didunia jika didasari dengan keimanan dan ketakwaan (kecerdasan spiritual) kepada Allah niscaya manusia akan memperoleh kenikmatan dan kebahagiaan didunia dan diakhirat. Hal ini dapat mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih maju dan terus meningkatkan kinerjanya.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan penulis antara lain sebagai berikut :

- 1). Bagi Pihak Perusahaan
  - a. Memberikan informasi kepada pihak manajemen PT TASPEN cabang Malang bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan ternyata tidak cukup hanya mengandalkan kecerdasan intelektualnya saja, tetapi diperlukan sisi kecerdasan lainnya, seperti kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual agar kinerja karyawan terus dapat ditingkatkan.
  - b. Dalam rekrutmen karyawan, selain memperhatikan kecerdasan intelektual, hendaknya PT TASPEN juga memperhatikan aspek kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dari calon karyawan.
  - c. Program-program yang telah dilaksanakan PT TASPEN dalam rangka meningkatkan IQ, EQ dan SQ karyawan hendaknya lebih ditingkatkan lagi, untuk menunjang kinerja karyawan yang semakin baik.

2). Bagi penelitian selanjutnya

- a. Disarankan melakukan penelitian pada objek yang berbeda.
- b. Hendaknya mempertimbangkan untuk penambahan jumlah sampel.
- c. Disarankan untuk mempertimbangkan penambahan jumlah variabel yang diduga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.
- d. Hendaknya mempertimbangkan untuk penambahan jumlah referensi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2003. *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power: Sebuah Inner Journey Melalui AL Ihsan*. Jakarta: Arga.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam)*. Jakarta: Arga.
- Alwani, Ahmad. 2007. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang*. Skripsi: FE-Universitas Negeri Semarang.
- Asih, Daru. *Upaya Membangun Karyawan yang Berkualitas Melalui Peningkatan Kecerdasan Emosional-Spiritual (ESQ)*. FE: UMB. tt.
- A, Husnaini. *Keseimbangan IQ, EQ dan SQ Dalam Perspektif Islam*. tt.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: PT: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 1999. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Diana, Ilfi Nur. 2008. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Malang: UIN Malang Press.
- Djalaluddin, Ahmad. 2007. *Manajemen Qur'ani: Menerjemahkan Idarah Ilahiyah dalam Kehidupan Insaniyah*. Malang: UIN Press.
- Fitriyanto, Effendi. 2005. *Aplikasi Emotional Spiritual Quotient (ESQ) Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT TASPEN (Persero) Cabang Malang*. Skripsi: FE-UIN Malang.
- Goleman, Daniel. 1999, *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Hasan, Iqbal. 2005. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hariwijaya, M. 2005. *Tes Intelegensi (Cara Akurat Mengukur Kecerdasan Intelektual Anda)*. Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
- Hariwijaya, M. 2006. *Tes EQ (Tes Kecerdasan Emosional: Metode Terbaru dalam Penerimaan Pegawai BUMN dan Karyawan)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kosim, Nanang. 2007. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Guru SDIT Nur Fatahillah Pondok Benda Buaran Serpong*. Skripsi. Jakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan-Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Masyhuri dan M. Zainuddin. 2008. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyono, Sri. 2006. *Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis, Edisi 3*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Munir, Misbahul. 2007. *Ajaran-ajaran Ekonomi Rasulullah: Kajian Hadis Nabi Dalam Perspektif Ekonomi*. Malang: UIN Press.
- Pabundu Tika, Moh. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pasiak, Taufik. 2002. *Revolusi IQ/EQ/SQ Antara Neurosains dan Al-Quran*. Bandung: PT Mizan Pustaka.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Kecerdasan: Memberdayakan IQ, EQ, dan SQ Untuk Kesuksesan Hidup*. Bandung: PT Mizan Pustaka.
- Prasetyo, Bambang dan Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Grafindo Persada.

- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Pelatihan SPSS: Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinn, Ahmad Ibrahim. 2006. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Subagyo, Pangestu dan Djarwanto. 2005. *Statistika Induktif, Edisi 5*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Suharsono. 2005. *Melejitkan IQ, IE dan IS*. Jakarta: Inisiasi Press.
- Suharyadi dan Purwanto. 2004. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulaiman, Wahid. 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS: Contoh Kasus dan Pemecahannya*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Trihandini, R.A Fabiola Meirnayati. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang)*. Tesis. Semarang :Universitas Diponegoro.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wisadirana, Darsono. 2005. *Metode Penelitian Pedoman Penulisan Skripsi: Untuk Ilmu Sosial*. Malang: UMM Press.
- Yuswianto. 2009. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN Maliki.
- Zohar, Danah dan Ian Marshall. 2000. *SQ: Kecerdasan Spiritual*. Bandung: PT Mizan Pustaka.
- [http// www.taspen.com](http://www.taspen.com).
- <http://www.gaulislam.com/cerdas-tak-hanya-di-atas-kertas>.

## **Lampiran 1**

### **KUESIONER PENELITIAN**

Assalamualaikum Wr. Wb

Bapak/Ibu/Sdr/i yang saya hormati, saya mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang sedang melakukan penelitian di PT TASPEN (Persero) cabang Malang. Penelitian yang saya lakukan berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan skripsi.

Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan ini sesuai dengan kondisi yang ada. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan sangat berarti dalam penelitian ini. Bapak/Ibu/Sdr/i tidak perlu ragu-ragu untuk menjawab semua pertanyaan yang disediakan dengan sejujur-jujura dan apa adanya, karena data ini akan kami jadikan sebagai informasi yang bersifat rahasia. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan tidak akan mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap anda.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i saya ucapkan terima kasih.

Selamat bekerja dan semoga sukses !

**S e l a m a t M e n g e r j a k a n !!!**

**Petunjuk Pengisian**

Sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr/i ketahui, berilah penilaian terhadap diri anda sendiri dengan jujur dan apa adanya berdasarkan pertanyaan dibawah ini dengan cara memberi tanda *checklist* (√) salah satu dari lima kolom, dengan keterangan sebagai berikut:

<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Sangat Setuju</b>	<b>Setuju</b>	<b>Netral</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>

**Identitas Responden**

Jenis Kelamin : a (Lk)      b. (Pr)

Umur                    : .....

Pendidikan           : .....

Masa Kerja           : .....

1) **Variabel Kinerja (Y)**

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

2) **Variabel Kecerdasan Intelektual (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	<b>Variabel Kecerdasan Verbal</b>					
1	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara urut, runtun, tertata, tepat, sistematis dalam penempatan posisi diri					
2	Saya mempunyai kemampuan membaca, menulis, berbicara, serta menyampaikan pendapat dengan baik					
3	Saya memiliki kemampuan untuk mengenali, menyambung, dan merangkai kata-kata					
	<b>Variabel Kecerdasan Logika</b>					
4	Saya selalu berpikir secara analitis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan					
5	Saya mempunyai kemampuan logika dalam berpikir untuk menemukan fakta yang akurat serta untuk memprediksi resiko yang ada					
6	Saya selalu melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang saya ambil					
	<b>Variabel Kecerdasan Numerik</b>					
7	Saya mempunyai kemampuan sangat mahir dalam hal berhitung (angka-angka)					
8	Saya sangat suka dan menikmati hal yang berhubungan dengan matematika, fisika, kimia dan lainnya yang berhubungan dengan angka dan segala implikasinya					
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan atau soal-soal yang berhubungan dengan angka, menganalisis dan menghitung dengan cepat					

3) **Variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	<b>Variabel Kesadaran Diri</b>					
1	Saya dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang saya miliki					
2	Saya selalu mengintropeksi diri saya sendiri					
3	Saya dapat memahami penyebab timbulnya emosi					
	<b>Variabel Pengaturan Diri</b>					
4	Saya dapat mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun					
5	Saya mampu menanggapi kritik secara efektif					
	<b>Variabel Motivasi Diri Sendiri</b>					
6	Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada diri saya sendiri					
7	Saya selalu memiliki sikap optimis (tidak mudah menyerah) untuk meraih tujuan yang saya inginkan					
8	Saya selalu bersemangat untuk meningkatkan prestasi					
	<b>Variabel Empati</b>					
9	Saya bisa merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, seperti kesedihan dan kebahagiaan					
10	Saya berusaha menjadi pendengar yang baik dan memberikan respon positif (tanggapan)					
11	Saya selalu berusaha memahami kepentingan orang lain					
	<b>Varibel Keterampilan Sosial</b>					
12	Saya selalu mudah untuk beradaptasi dengan orang lain, bahkan pada orang yang baru saya kenal					
13	Saya selalu berusaha membina hubungan baik dengan orang lain					

14	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam mengikat jaringan kerja dan dalam hubungan sosial					
----	---	--	--	--	--	--

4) **Variabel Kecerdasan Spiritual (X<sub>3</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	<b>Variabel Integritas diri</b>					
1	Saya mampu menelaraskan antara perkataan dan perbuatan yang saya lakukan					
2	Saya adalah orang yang dapat diandalkan					
3	Saya selalu menepati janji bila berjanji					
	<b>Variabel Penghormatan (komitmen) pada kehidupan</b>					
4	Saya tahu visi dan misi hidup saya, sehingga saya tahu apa tujuan dari kehidupan saya					
5	Saya selalu melatih diri untuk melihat sesuatu dengan mata hati					
6	Saya selalu menggunakan aspek spiritual dalam menghadapi dan memecahkan berbagai permasalahan					
	<b>Variabel Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu</b>					
7	Saya selalu berpikir ketika saya merugikan orang lain, berarti saya merugikan diri sendiri					
8	Saya selalu berusaha tidak melakukan tindakan yang menyebabkan kerugian atau kerusakan pada lingkungan, alam semesta dan makhluk hidup lainnya					
9	Saya selalu berusaha untuk melakukan suatu kebaikan kepada siapa pun					

	<b>Variabel Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan</b>					
10	Saya selalu berpikir positif dalam menghadapi berbagai persoalan hidup yang saya alami					
11	Saya selalu mengambil hikmah dari setiap peristiwa yang saya alami					

\*\*\*\*\* Terima Kasih \*\*\*\*\*



Lampiran 2

**SKORING JAWABAN RESPONDEN**

**a. Kinerja (Y)**

Responden	Kinerja (Y)														Total Y
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	
1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	63
2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	64
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	54
4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	65
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	64
6	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	61
7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
9	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
10	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	63
11	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	51
12	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	2	2	1	35
13	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	65
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
16	3	3	4	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	2	37
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
18	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	63
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
20	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	1	38
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
22	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	51
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
26	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	62
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	61
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	55

**b. Kecerdasan Intelektual (X1)**

Responden	Kecerdasan Intelektual (X1)									Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
1	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	30
4	3	3	3	5	4	4	5	5	4	36
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
6	4	5	4	5	4	4	4	3	4	37
7	4	4	4	3	4	4	3	2	3	31
8	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	3	4	5	4	3	3	1	2	29
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
12	3	3	3	3	2	3	2	1	2	22
13	4	4	4	5	4	5	4	3	4	37
14	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	2	4	3	3	3	4	2	2	1	24
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	4	5	5	4	4	4	3	3	4	36
19	4	3	4	4	4	4	3	3	3	32
20	2	3	3	3	3	2	3	2	1	22
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
25	4	4	4	4	4	4	2	2	2	30
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	5	5	5	5	5	5	4	3	4	41
28	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33

**c. Kecerdasan Emosional (X2)**

Responden	Kecerdasan Emosional (X2)														Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	
1	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	61
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	51
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	61
6	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	57
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
8	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	58
9	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
10	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	53
11	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	51
12	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	36
13	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	63
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	57
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
16	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	36
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
18	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	55
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	54
20	3	2	3	3	3	2	3	2	4	1	3	3	2	1	35
21	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	50
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	54
23	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	50
24	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	48
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
26	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
28	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	53

**d. Kecerdasan Spiritual (X3)**

Responden	Kecerdasan Spiritual (X3)											Total X3
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45
2	3	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	44
4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	38
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	52
6	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	46
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
8	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	49
9	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	41
10	3	3	4	3	4	2	3	5	5	5	4	41
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
12	2	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	33
13	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	51
14	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	50
15	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	52
16	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	28
17	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	52
18	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	36
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
20	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	27
21	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	40
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
23	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	40
24	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
26	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	43
27	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	53
28	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	41

**Lampiran 3**

**Frekuensi Jawaban Responden**

**a. Frekuensi Jawaban Pada Variabel Kinerja (Y)**

**statistic**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
N Valid	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Miss	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SE Mean	.149	.145	.151	.124	.157	.124	.144	.144	.117	.1878	.1485	.1630	.1603	.2245
Min	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00
Max	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	124.00	121.00	119.00	120.00	118.00	120.00	114.00	114.00	122.00	115.00	115.00	121.00	116.00	107.00

**Indikator 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3.6	3.6	3.6
N	2	7.1	7.1	10.7
S	9	32.1	32.1	42.9
SS	16	57.1	57.1	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	5	17.9	17.9	17.9
S	9	32.1	32.1	50.0
SS	14	50.0	50.0	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	7.1	7.1	7.1
S	15	53.6	53.6	60.7

SS	11	39.3	39.3	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	10.7	10.7	10.7
S	14	50.0	50.0	60.7
SS	11	39.3	39.3	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	7.1	7.1	7.1
N	1	3.6	3.6	10.7
S	14	50.0	50.0	60.7
SS	11	39.3	39.3	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	10.7	10.7	10.7
S	14	50.0	50.0	60.7
SS	11	39.3	39.3	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3.6	3.6	3.6
N	4	14.3	14.3	17.9
S	15	53.6	53.6	71.4

SS	8	28.6	28.6	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3.6	3.6	3.6
N	4	14.3	14.3	17.9
S	15	53.6	53.6	71.4
SS	8	28.6	28.6	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	7.1	7.1	7.1
S	14	50.0	50.0	57.1
SS	12	42.9	42.9	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	3.6	3.6	3.6
N	6	21.4	21.4	25.0
S	9	32.1	32.1	57.1
SS	12	42.9	42.9	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3.6	3.6	3.6
N	4	14.3	14.3	17.9
S	14	50.0	50.0	67.9
SS	9	32.1	32.1	100.0

Total	28	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**Indikator 12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	7.1	7.1	7.1
N	1	3.6	3.6	10.7
S	11	39.3	39.3	50.0
S	14	50.0	50.0	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	7.1	7.1	7.1
N	2	7.1	7.1	14.3
S	14	50.0	50.0	64.3
SS	10	35.7	35.7	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	10.7	10.7	10.7
TS	1	3.6	3.6	14.3
N	1	3.6	3.6	17.9
S	16	57.1	57.1	75.0
SS	7	25.0	25.0	100.0

Total	28	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**b. Frekuensi Jawaban Pada Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)**

**statistic**

	VAR 1	VAR 2	VAR 3	VAR 4	VAR 5	VAR 6	VAR 7	VAR 8	VAR 9
N Valid	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Std. Error of Mean	.12950	.12524	.12043	.12655	.13095	.12043	.15853	.22026	.20250
Minimum	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	109.00	110.00	113.00	117.00	113.00	113.00	98.00	95.00	98.00

**Indikator 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	7.1	7.1	7.1
N	2	7.1	7.1	14.3
S	21	75.0	75.0	89.3
SS	3	10.7	10.7	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	25.0	25.0	25.0
S	16	57.1	57.1	82.1
SS	5	17.9	17.9	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	17.9	17.9	17.9
	S	17	60.7	60.7	78.6
	SS	6	21.4	21.4	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	14.3	14.3	14.3
	S	15	53.6	53.6	67.9
	SS	9	32.1	32.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.6	3.6	3.6
	N	3	10.7	10.7	14.3
	S	18	64.3	64.3	78.6
	SS	6	21.4	21.4	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.6	3.6	3.6
	N	2	7.1	7.1	10.7
	S	20	71.4	71.4	82.1
	SS	5	17.9	17.9	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	10.7	10.7	10.7
	N	11	39.3	39.3	50.0
	S	11	39.3	39.3	89.3
	SS	3	10.7	10.7	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

### Indikator 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	7.1	7.1	7.1
	TS	4	14.3	14.3	21.4
	N	8	28.6	28.6	50.0
	S	9	32.1	32.1	82.1
	SS	5	17.9	17.9	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

### Indikator 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	7.1	7.1	7.1
	TS	3	10.7	10.7	17.9
	N	5	17.9	17.9	35.7
	S	15	53.6	53.6	89.3
	SS	3	10.7	10.7	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

c. Frekuensi Jawaban Pada Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

statistic

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
N Valid	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SE Mean	.12199	.17100	.12950	.13951	.12295	.15105	.12524	.14548	.12524	.16265	.11501	.16553	.14203	.19147
Min	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00
Max	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	105.00	107.00	101.00	106.00	108.00	105.00	110.00	112.00	114.00	112.00	112.00	106.00	119.00	104.00

Indikator 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	10	35.7	35.7	35.7
S	15	53.6	53.6	89.3
SS	3	10.7	10.7	100.0
Total	28	100.0	100.0	

Indikator 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	10.7	10.7	10.7
N	5	17.9	17.9	28.6
S	14	50.0	50.0	78.6
SS	6	21.4	21.4	100.0
Total	28	100.0	100.0	

Indikator 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	14	50.0	50.0	50.0

S	11	39.3	39.3	89.3
SS	3	10.7	10.7	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	11	39.3	39.3	39.3
S	12	42.9	42.9	82.1
SS	5	17.9	17.9	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3.6	3.6	3.6
N	5	17.9	17.9	21.4
S	19	67.9	67.9	89.3
SS	3	10.7	10.7	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	7.1	7.1	7.1
N	7	25.0	25.0	32.1
S	15	53.6	53.6	85.7
SS	4	14.3	14.3	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	25.0	25.0	25.0
S	16	57.1	57.1	82.1

SS	5	17.9	17.9	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	7.1	7.1	7.1
N	2	7.1	7.1	14.3
S	18	64.3	64.3	78.6
SS	6	21.4	21.4	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3.6	3.6	3.6
N	2	7.1	7.1	10.7
S	19	67.9	67.9	78.6
SS	6	21.4	21.4	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	3.6	3.6	3.6
TS	1	3.6	3.6	7.1
N	1	3.6	3.6	10.7
S	19	67.9	67.9	78.6
SS	6	21.4	21.4	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3.6	3.6	3.6

N	2	7.1	7.1	10.7
S	21	75.0	75.0	85.7
SS	4	14.3	14.3	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	3.6	3.6	3.6
N	8	28.6	28.6	32.1
S	14	50.0	50.0	82.1
SS	5	17.9	17.9	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3.6	3.6	3.6
N	2	7.1	7.1	10.7
S	14	50.0	50.0	60.7
SS	11	39.3	39.3	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	7.1	7.1	7.1
TS	1	3.6	3.6	10.7
N	4	14.3	14.3	25.0

S	17	60.7	60.7	85.7
SS	4	14.3	14.3	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**d. Frekuensi Jawaban Pada Variabel Kecerdasan Spiritual (X3)**

**Statistics**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
N Valid	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SE Mean	.1781	.1710	.1603	.1259	.1252	.1595	.1771	.1252	.1156	.1854	.1854
	7	0	1	9	4	7	1	4	3	5	5
Min	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	1.00	1.00
Max	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	112.0	103.0	108.0	112.0	110.0	105.0	104.0	114.0	117.0	112.0	112.0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Indikator 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	10.7	10.7	10.7
N	3	10.7	10.7	21.4
S	13	46.4	46.4	67.9
SS	9	32.1	32.1	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	7.1	7.1	7.1
N	11	39.3	39.3	46.4
S	9	32.1	32.1	78.6

SS	6	21.4	21.4	100.0
Total	28	100.0	100.0	

### Indikator 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3.6	3.6	3.6
N	9	32.1	32.1	35.7
S	11	39.3	39.3	75.0
SS	7	25.0	25.0	100.0
Total	28	100.0	100.0	

### Indikator 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3.6	3.6	3.6
N	3	10.7	10.7	14.3
S	19	67.9	67.9	82.1
SS	5	17.9	17.9	100.0
Total	28	100.0	100.0	

### Indikator 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	25.0	25.0	25.0
S	16	57.1	57.1	82.1
SS	5	17.9	17.9	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	7.1	7.1	7.1
N	8	28.6	28.6	35.7
S	13	46.4	46.4	82.1
SS	5	17.9	17.9	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	14.3	14.3	14.3
N	5	17.9	17.9	32.1
S	14	50.0	50.0	82.1
SS	5	17.9	17.9	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	5	17.9	17.9	17.9
S	16	57.1	57.1	75.0
SS	7	25.0	25.0	100.0
Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	10.7	10.7	10.7
	S	17	60.7	60.7	71.4
	SS	8	28.6	28.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.6	3.6	3.6
	TS	2	7.1	7.1	10.7
	N	1	3.6	3.6	14.3
	S	16	57.1	57.1	71.4
	SS	8	28.6	28.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**Indikator 11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.6	3.6	3.6
	TS	2	7.1	7.1	10.7
	N	1	3.6	3.6	14.3
	S	16	57.1	57.1	71.4
	SS	8	28.6	28.6	100.0

Total	28	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

## Lampiran 4

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1). Variabel Kinerja (Y)

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Indikator 1	4.4286	.7902	28.0
2.	Indikator 2	4.3214	.7724	28.0
3.	Indikator 3	4.2500	.7993	28.0
4.	Indikator 4	4.2857	.6587	28.0
5.	Indikator 5	4.2143	.8325	28.0
6.	Indikator 6	4.2857	.6587	28.0
7.	Indikator 7	4.0714	.7664	28.0
8.	Indikator 8	4.0714	.7664	28.0
9.	Indikator 9	4.3571	.6215	28.0
10.	Indikator 10	4.1071	.9940	28.0
11.	Indikator 11	4.1071	.7860	28.0
12.	Indikator 12	4.3214	.8630	28.0
13.	Indikator 13	4.1429	.8483	28.0
14.	Indikator 14	3.8214	1.1880	28.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	58.7857	92.4709	9.6162	14

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Indikator 1	54.3571	79.6455	.8651	.9631
Indikator 2	54.4643	80.3320	.8337	.9638
Indikator 3	54.5357	80.0357	.8248	.9639
VAR00004 4	54.5000	81.9630	.8447	.9640
Indikator 5	54.5714	78.7725	.8800	.9627
Indikator 6	54.5000	81.8148	.8579	.9638
Indikator 7	54.7143	79.9153	.8735	.9630
Indikator 8	54.7143	81.5450	.7470	.9654
Indikator 9	54.4286	82.9206	.8096	.9647
Indikator 10	54.6786	77.1151	.8230	.9643
Indikator 11	54.6786	80.5225	.8033	.9643
Indikator 12	54.4643	78.1098	.8927	.9624
Indikator 13	54.6429	78.9788	.8471	.9634
Indikator 14	54.9643	77.4431	.6512	.9707

—

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	178.3367	27	6.6051		
Within People	86.1429	364	.2367		
Between Measures	8.9796	13	.6907	3.1420	.0002
Residual	77.1633	351	.2198		
Total	264.4796	391	.6764		
Grand Mean	4.1990				

Reliability Coefficients

N of Cases = 28.0                      N of Items = 14

Alpha = .9667

**2). Variabel Kecerdasan Intelektual (X<sub>1</sub>)**

R E L I A B I L I T Y    A N A L Y S I S		-    S C A L E    ( A L P H A )			
	Mean	Std Dev	Cases		
1.    Indikator 1	3.8929	.6853	28.0		
2.    Indikator 2	3.9286	.6627	28.0		
3.    Indikator 3	4.0357	.6372	28.0		
4.    Indikator 4	4.1786	.6696	28.0		
5.    Indikator 5	4.0357	.6929	28.0		
6.    Indikator 6	4.0357	.6372	28.0		
7.    Indikator 7	3.5000	.8389	28.0		
8.    Indikator 8	3.3929	1.1655	28.0		
9.    Indikator 9	3.5000	1.0715	28.0		
Statistics for		Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE		34.5000	32.5556	5.7057	9

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Indikator 1	30.6071	26.7659	.7503	.9127
Indikator 2	30.5714	28.0317	.5821	.9219
Indikator 3	30.4643	27.3690	.7170	.9151
Indikator 4	30.3214	27.3373	.6812	.9166
Indikator 5	30.4643	26.1098	.8424	.9074
Indikator 6	30.4643	27.1468	.7534	.9133
Indikator 7	31.0000	25.4074	.7620	.9109
Indikator 8	31.1071	23.2844	.7035	.9219
Indikator 9	31.0000	22.2963	.9004	.9013

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	97.6667	27	3.6173		
Within People	79.3333	224	.3542		
Between Measures	18.7857	8	2.3482	8.3771	.0000
Residual	60.5476	216	.2803		
Total	177.0000	251	.7052		
Grand Mean	3.8333				

Reliability Coefficients

N of Cases = 28.0

N of Items = 9

Alpha = .9225

### 3). Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Indikator 1	3.7500	.6455	28.0
2.	Indikator 2	3.8214	.9049	28.0
3.	Indikator 3	3.6071	.6853	28.0
4.	Indikator 4	3.7857	.7382	28.0
5.	Indikator 5	3.8571	.6506	28.0
6.	Indikator 6	3.7500	.7993	28.0
7.	Indikator 7	3.9286	.6627	28.0
8.	Indikator 8	4.0000	.7698	28.0
9.	Indikator 9	4.0714	.6627	28.0
10.	Indikator 10	4.0000	.8607	28.0
11.	Indikator 11	4.0000	.6086	28.0
12.	Indikator 12	3.7857	.8759	28.0
13.	Indikator 13	4.2500	.7515	28.0
14.	Indikator 14	3.7143	1.0131	28.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	54.3214	77.3373	8.7942	14

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Indikator 1	50.5714	68.4762	.7905	.9594
Indikator 1	50.5000	63.1481	.9297	.9558
Indikator 1	50.7143	68.5079	.7370	.9603
Indikator 1	50.5357	67.9616	.7255	.9605
Indikator 1	50.4643	69.2950	.7034	.9609
Indikator 1	50.3929	68.5437	.7614	.9598
Indikator 1	50.3214	66.0780	.8523	.9577
Indikator 1	50.2500	68.7130	.7450	.9601
Indikator 1	50.3214	65.2632	.8150	.9586
Indikator 1	50.0714	66.5873	.8304	.9583
Indikator 1	50.6071	62.7659	.8438	.9586

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	149.1505	27	5.5241		
Within People	84.2143	364	.2314		
Between Measures	10.5434	13	.8110	3.8641	.0000
Residual	73.6709	351	.2099		
Total	233.3648	391	.5968		
Grand Mean	3.8801				

Reliability Coefficients

N of Cases = 28.0                      N of Items = 14

Alpha = .9620

**4). Variabel Kecerdasan Spiritual (X<sub>3</sub>)**

R E L I A B I L I T Y    A N A L Y S I S    -    S C A L E    ( A L P H A )				
		Mean	Std Dev	Cases
1.	Indikator 1	4.0000	.9428	28.0
2.	Indikator 2	3.6786	.9049	28.0
3.	Indikator 3	3.8571	.8483	28.0
4.	Indikator 4	4.0000	.6667	28.0
5.	Indikator 5	3.9286	.6627	28.0
6.	Indikator 6	3.7500	.8444	28.0
7.	Indikator 7	3.7143	.9372	28.0
8.	Indikator 8	4.0714	.6627	28.0
9.	Indikator 9	4.1786	.6118	28.0
10.	Indikator 10	4.0000	.9813	28.0
11.	Indikator 11	4.0000	.9813	28.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	43.1786	44.9669	6.7057	11

Item-total Statistics	Scale Mean if Item	Scale Variance if Item	Corrected Item-Total	Alpha if Item

	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
Indikator 1	39.1786	35.1151	.8021	.8974
Indikator 2	39.5000	39.4444	.4138	.9189
Indikator 3	39.3214	35.7817	.8342	.8962
Indikator 4	39.1786	38.1521	.7735	.9015
Indikator 5	39.2500	38.9352	.6762	.9056
Indikator 6	39.4286	38.4762	.5516	.9110
Indikator 7	39.4643	39.6653	.3747	.9217
Indikator 8	39.1071	38.4696	.7370	.9031
Indikator 9	39.0000	39.3333	.6853	.9058
Indikator 10	39.1786	34.8929	.7859	.8984
Indikator 11	39.1786	34.0780	.8664	.8934

#### Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	110.3734	27	4.0879		
Within People	102.9091	280	.3675		
Between Measures	6.9610	10	.6961	1.9589	.0379
Residual	95.9481	270	.3554		
Total	213.2825	307	.6947		
Grand Mean	3.9253				

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 28.0                      N of Items = 11

Alpha = .9131

### Lampiran 5

## Uji Asumsi Klasik

### 1). Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.37932142
Most Extreme Differences	Absolute	.184
	Positive	.184
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.973
Asymp. Sig. (2-tailed)		.300

### 2). Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.667	2.682		13.673	.000	
	X1	6.637	2.178	.337	3.048	.006	.708
	X2	8.123	2.444	.389	3.323	.003	.632
	X3	13.496	4.031	.442	3.348	.003	.496

### 3). Uji Heteroskedastisitas

			ABS_RES
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	.019
		Sig. (2-tailed)	.926
		N	28
	X2	Correlation Coefficient	.245
		Sig. (2-tailed)	.208
		N	28
	X3	Correlation Coefficient	.280

Sig. (2-tailed)	.150
N	28

#### 4). Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.890(a)	.793	.767	4.64497	2.114

## Lampiran 6

### Uji Regresi Linier Berganda

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890(a)	.793	.767	4.64497

**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1978.896	3	659.632	30.573	.000(a)
	Residual	517.818	24	21.576		
	Total	2496.714	27			

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	36.667	2.682		13.673	.000			
	X1	6.637	2.178	.337	3.048	.006	.551	.528	.283
	X2	8.123	2.444	.389	3.323	.003	.639	.561	.309
	X3	13.496	4.031	.442	3.348	.003	.811	.564	.311

**Lampiran 7**

**Nilai-Nilai Tabel Kritis**

N	$\alpha$		N	$\alpha$		N	$\alpha$	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.990	27	0.381	0.487	55	0.255	0.345
4	0.950	0.959	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.917	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.874	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.834	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.798	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.765	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.735	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.708	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.684	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.661	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.641	38	0.320	0.416	150	0.159	0.210
15	0.514	0.623	39	0.316	0.406	175	0.148	0.194
16	0.497	0.606	40	0.312	0.403	200	0.136	0.181
17	0.482	0.590	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.575	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.561	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.549	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.537	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.526	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.515	47	0.288	0.342	900	0.065	0.086
24	0.404	0.505	48	0.284	0.366	1000	0.062	0.081
25	0.398	0.496	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496.000	50	0.279	0.361			

## Lampiran 8

### BIODATA PENELITI

#### A. Data Pribadi

1. Nama : Halimatus Sa'diyah
2. Tempat & Tanggal Lahir : Malang, 08 November 1988
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Alamat Asal : Jln. Raya no.17 Belung – Poncokusumo –  
Malang
5. Telepon & HP : 085732190009
6. E-mail : [h5.dyahhilmi@gmail.com](mailto:h5.dyahhilmi@gmail.com)

#### B. Riwayat Pendidikan Formal

- RA. Muslimat Belung – Poncokusumo - Malang
- MI. KH Romli Tamim Belung – Poncokusumo - Malang
- MTS. Al- Ittihad Belung – Poncokusumo - Malang
- MA. Al- Ittihad Belung – Poncokusumo - Malang
- Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

#### C. Pengalaman Organisasi

- Koperasi Mahasiswa (KOPMA)
- SESCOM

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini dibuat dengan benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

Malang, 05 Februari 2011

(Halimatus Sa'diyah)