EFFECT OF INTELLECTUAL INTELLIGENCE, EMOTIONAL INTELLIGENCE, AND SPIRITUAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PRINTING LINGKAR AKSI UNGARAN
(Case Study of Home Industry Employees Printing Lingkar Aksi on Ungaran)

Cahya Hati[1)], Aziz Fathoni[2)], Edward Gagah PT[3)]
[1)] Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang
[2),3)] Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Dalam kegiatan percetakan, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting. Sumber daya manusia ini dititikberatkan pada seberapa jauh faktor manusia dapat menghasilkan output yang maksimal. Pada setiap organisasi guna memaksimalkan kinerja karyawan diperlukan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Percetakan Lingkar Aksi Ungaran sebanyak 74 orang. Sampel yang diambil sejumlah 74 orang. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh (sensus). Analisis statistik yang dilakukan meliputi regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Kesimpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut : (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan intelektual terhadap kinerja, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja, (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja, (5) Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,335 yang berarti variasi perubahan kinerja dipengaruhi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebesar 33,5%, sedangkan sisanya 66,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja

ABSTRACTION

In printing activities, human resources are very important. This human resource is focused on how far human factors can produce maximum output. In each organization to maximize employee performance, intellectual, emotional intelligence and spiritual intelligence are needed. The purpose of this study was to determine the effect of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence on performance. The population in this study were all employees of Printing Lingkar Aksi Ungaran as many as 74 people. Samples taken were 74 people. The sampling technique is a saturated sampling technique (census). Statistical analysis carried out includes multiple linear regression and hypothesis testing. The conclusion of the research results are as follows: (1) There is a positive and significant influence of intellectual intelligence on performance, (2) There is a positive and significant influence of emotional intelligence on performance, (3) There is a positive and significant influence of spiritual intelligence on performance, (4) There is positive and significant influence of intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence on performance, (5) The coefficient of determination is equal to 0.335 which means that variations in performance changes are influenced by intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence by 33.5%, while the remaining 66.5 % is influenced by other factors outside of research.

Keywords: Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Performance

PENDAHULUAN

Usaha percetakan adalah usaha memproses percetakan gambar atau kalimat ke dalam kertas sehingga konsumen mengetahui maksud yang disampaikan. Usaha ini membutuhkan berbagai proses dari segi bentuk dan pengaturan tata letak gambar, kata-kata serta warna, untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan sehingga pelanggan akan datang untuk mencetak ulang. Dalam membuat tata letak *(layout)* misalnya, walaupun sampul buku harus dibuat sederhana namun diupayakan tetap menarik Dalam memproses cetakan, dibutuhkan tinta cetak, plat, mesin cetak, mesin potong dan karyawan. Bisnis percetakan dapat dimulai dengan mencetak keperluan anak sekolah, keperluan kantor, dan keperluan umum. Hubungan baik dengan berbagai pihak serta menjaga kualitas produk sangat diperlukan untuk mendapatkan pesanan dalam jumlah besar.

Dalam kegiatan percetakan, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat vital. Sumber daya manusia ini dititikberatkan pada seberapa jauh faktor manusia dapat menghasilkan output yang maksimal. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

SDM sebagai faktor utama dalam proses produksi dengan berbagai permasalahan yang dimiliki termasuk kinerja adalah merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan atau organisasi, dan untuk menangani berbagai permasalahan yang terjadi, maka perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka akan memudahkan perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Suatu kinerja yang baik dari kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Menurut Goleman (2000) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% ditentukan oleh kecerdasan intelektual *(IQ Intelligence Quotient)*.

Dengan berkembangnya pengetahuan telah memberikan pemahaman bahwa betapa pentingnya menyadarkan perusahaan maupun organisasi untuk tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi diperlukan sejenis ketrampilan lain untuk menjadi yang terdepan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Boyatzis (2001) dalam penelitiannya menemukan bahwa orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan atau organisasi bukan hanya orang yang berpendidikan tinggi ataupun orang yang mempunyai ketrampilan tetapi ada faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang dalam suatu organisasi diantaranya kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.

Sedang menurut Goleman (2001) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk memperoleh kesuksesan dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Mudali (2002) mengatakan bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan memiliki IQ yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar haruslah memiliki kecerdasan spiritual (SQ). Douglas (1996) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja *(job performance)* yang tinggi.

Percetakan Lingkar Aksi merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa dan percetakan. Perusahaan ini mulai merintis sejak tahun 2000 dan pada tanggal 9 Maret 2010, Percetakan Lingkar Aksi resmi secara administrasi sudah memiliki surat ijin usaha perdagangan (SIUP). dengan jumlah tenaga kerja 74 orang, dan beralamat di Jalan Gatot Subroto No 36 Ungaran, Kabupaten Semarang. Percetakan Lingkar Aksi dalam proses produksinya banyak menggunakan mesin-mesin yang memerlukan penanganan khusus dari orang-orang yang memiliki ketrampilan tertentu. Mengingat mayoritas tingkat pendidikan karyawan Percetakan Lingkar Aksi adalah SMA

atau sederajat, diperlukan perhatian khusus pemilik Percetakan Lingkar Aksi untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya. Hal ini disebabkan pengadaan mesin-mesin dengan teknologi tanpa disertai dengan peningkatan kualitas para tenaga kerjanya belum dapat menjamin produksi untuk memenuhi permintaan di pasar.

Karyawan Percetakan Lingkar Aksi memiliki keberagaman dalam jenis kelamin, lama kerja, dan juga tingkat pendidikan. Perbedaan yang ada ini pasti diikuti juga oleh perbedaan tingkat kecerdasan masing-masing karyawan. Perbedaan pada jenis kelamin akan menjadi ajang perbandingan antara kecerdasan intelektual pada mayoritas pria yang dominan dengan logikanya melawan kecerdasan emosional pada mayoritas wanita yang dominan dengan perasaannya.

Perbedaan lama kerja yang secara langsung berhubungan dengan pengalaman kerja, bisa mempengaruhi tingkat kecerdasan emosional dan spiritual dari masing-masing karyawan yang ada. Sedangkan, perbedaan latar belakang tingkat pendidikan pasti juga mempengaruhi aspek kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual para karyawan ini. Pada akhirnya, semua perbedaan yang ada ini akan berujung pada perbedaan kinerja para karyawan Percetakan Lingkar Aksi. Untuk mengetahui seluruh sumber daya manusia yang ada pada Percetakan Lingkar Aksi dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Percetakan Lingkar Aksi

No	Bidang Kerja	Jumlah (orang)
1.	Desain & Setting	2
2.	Customer Service	3
3.	Sales / Marketing	4
4.	Kasir	1
5.	Kurir	3
6.	Karyawan Produksi & Gudang	59
7.	Cleaning Service	2
	Jumlah	74

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Selain itu berdasarkan realisasi Kinerja karyawan Percetakan Lingkar Aksi mengindikasikan adanya penurunan kinerja setiap tahunnya.

Tabel 1.2 Realisasi Kinerja Karyawan Percetakan Lingkar Aksi

Tingkat Ketercapaian	Tahun		
	2015	2016	2017
Pelayanan	96,30%	97,70%	94,40%
Customer Service	94,70%	93,20%	90,10%
Marketing	95,10%	93,60%	93,10%
Umum	98,30%	96,60%	97,10%
Produksi & Gudang	96,40%	92,10%	91,40%

Sumber : Percetakan Lingkar Aksi

Berdasarkan tabel 1.2 diatas terdapat penurunan realisasi target kerja karyawan Percetakan Lingkar Aksi dari Tahun 2015 – 2017. Bagian customer service mengalami penurunan kinerja setiap tahunnya, dan tingkat ketercapaian paling rendah dibanding bagian yang lain. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi dan kurang mendukungnya lingkungan dalam perusahaan sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman.

Dari peneliti terdahulu Moustafa & Miller (2003), hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang karyawan yang mendapatkan skor tes *IQ* yang tinggi pada saat seleksi ternyata menghasilkan kinerja yang lebih baik, terutama apabila dalam masa-masa tugasnya tersebut ia sering mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dari pelatihan yang dilakukan.

Karena itu, perlu dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan mengenai tingkat kecerdasan, baik itu kecerdasan intelektual *(IQ)*, emosional *(EQ)*, maupun spiritual *(SQ)* dan membandingkan tingkat kecerdasan masing-masing dengan kinerja mereka selama ini. Melalui penelitian ini, diharapkan bisa dipelajari sejauh mana tingkat kecerdasan para karyawan berdampak pada kinerja mereka, dan pada akhirnya, ditemukan

suatu solusi untuk meningkatkan kinerja para karyawan Percetakan Lingkar Aksi melalui proyek pengembangan kecerdasan intelektual *(IQ)*, emosional *(EQ)*, dan spiritual *(SQ)* para karyawan sesuai dengan profil tingkat kecerdasan mereka masing-masing. Karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual akan menunjukkan kinerja yang tinggi dan yang lebih baik.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah adalah Bagaimanakah meningkatkan kinerja pada karyawan Percetakan Lingkar Aksi Ungaran, kemudian muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut : Adakah pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pada karyawan Percetakan Lingkar Aksi Ungaran ?

TELAAH PUSTAKA

Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain. Kecerdasan Intelektual pertama kali diperkenalkan oleh Alfred Binet pada sekitar abad 20. Alfred Binet membagi tingkat kecerdasan manusia dalam beberapa kelompok menurut hasil penelitiannya. Lewi Ternman yang merupakan dosen Universitas Stanford mengembangkan pengelompokkan dan membakukan penelitian yang dibuat oleh Binet dengan menyesuaikan dengan norma populasi. Pada intinya, kecerdasan intelektual/intelegensi adalah suatu kemampuan kecerdasan seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah matematis dan rasional (Misbach 2008), atau kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik (Boehm, 2011).

Menurut David Wechsler, inteligensi adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa inteligensi adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Oleh karena itu, inteligensi tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional itu. Sedangkan *IQ* atau singkatan dari *Intelligence Quotient*, adalah skor yang diperoleh dari sebuah alat tes kecerdasan. Dengan demikian, *IQ* hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan. Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi menjadi fakta (Widodo, 2012).

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah memberi suatu kesadaran mengenai perasaan milik diri sendiri dan perasaan milik orang lain. Kecerdasan emosional berarti memberikan rasa empati, cinta, motivasi, dan kemampuan menanggapi kesedihan atau kegembiraan secara tepat (Zohar dan Marshall,2007). Rahmasari (dalam Goleman, 2008) menyatakan bahwa kecerdasan emosi menunjuk kepada kemampuan mengenai perasaan diri sendiri serta perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, serta kemampuan mengelola emosi diri sendiri dengan baik dan dalam hubungannya dengan orang lain. Kecerdasan emosi mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda namun saling melengkapi dengan kecerdasan akademik.

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual (SQ) merupakan kemampuan menyikapi dan memperlakukan orang lain seperti diri sendiri dan motivasi yang mendasari setiap perbuatan dilakukan tidak semata-mata untuk kepentingan diri sendiri tetapi lebih memperhatikan kepentingan orang banyak dengan dasar kesetaraan sebagai sesama makhluk ciptaan Tuhan.

Sukidi (2002, p.94) mengemukakan tentang nilai-nlai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam SQ yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, diantaranya adalah :

a. Mutlak Jujur
   Kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis selain berkata benar dan konsisten akan kebenaran adalah mutlak bersikap jujur. Ini merupakan hukum spiritual dalam dunia usaha
b. Keterbukaan
   Keterbukaan merupakan sebuah hukum alam di dalam dunia usaha, maka logikanya apabila sesorang bersikap fair atau terbuka maka ia

telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik

c. Pengetahuan diri
Pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan dalam lingkungan belajar yang baik.

d. Fokus pada kontribusi
Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi daripada menerima. Hal ini penting berhadapan dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokus pada kontribusi.

e. Spiritual non dogmatis
Komponen ini merupakan nilai dari kecerdasan spiritual dimana didalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.

Kinerja

Mathis dan Jackson lebih lanjut memberikan standar kinerja sesorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (2002). Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan. Mathis dan Jackson juga menjelaskan standar kinerja dapat berupa output produksi atau lebih dikenal dengan standar kinerja numerik dan standar kinerja non numerik (2002).

Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama. Penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan seperti misalnya untuk promosi. Kegunaan yang lain adalah untuk pengembangan potensi individu (Mathis dan Jackson, 2002).

Hipotesis Penelitian

Suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis (1999) dan Chermiss (1998) terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapat menunjukan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kinerja seseorang dapat diprediksi berdasarkan seberapa besar orang tersebut memiliki *g factor*. Seseorang yang memiliki kemampuan general cognitive maka kinerjanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga akan lebih baik, meskipun demikian spesifik ability juga berperan penting dalam memprediksi bagaimana kinerja sesorang yang dihasilkan (Ree, Earles dan Teachout, 1994).

Peningkatan kinerja dapat ditentukan oleh tingkat kecerdasasn intelektual, kecerdasasn emosional dan kecerdasan spiritual. Berdasarkan teori yang telah dikemukakan sebelumnya maka gambaran kerangka pemikiran tersebut sebagai berikut :

H_1 : Kecerdasan intelektual diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kecerdasan intelektual seorang karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

H_2 : Kecerdasan emosi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik kecerdasan emosi seorang karyawan maka kinerjanya akan semakin baik

H_3 : Kecerdasan spiritual diduga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik kecerdasan spiritual seorang karyawan maka akan semakin baik kinerjanya.

H_4 : Ketiga variabel kecerdasan tersebut secara bersama-sama diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Percetakan Lingkar Aksi Ungaran sebanyak 74 orang. Sampel yang diambil sejumlah 81 orang. Teknik pengambilan sampling jenuh (sensus). Analisis statistik yang dilakukan meliputi regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,070	1,705		7,081	,000
Kecerdasan Intelektual	,303	,116	,263	2,602	,011
Kecerdasan Emosional	,189	,084	,269	2,250	,028
Kecerdasan Spiritual	,217	,105	,251	2,061	,043

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 12{,}070 + 0{,}263\ X_1 + 0{,}269\ X_2 + 0{,}251\ X_3$$

Dari hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan kecerdasan spiritual (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y).

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,335 yang berarti variasi perubahan Kinerja dipengaruhi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebesar 33,5% sedangkan sisanya 66,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Pengujian Hipotesis Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan t hitung (2,602) > t tabel (1,667) atau sig t 0,011 < 0,05, dengan demikian H1 diterima. Hasil uji t penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti jika kecerdasan intelektual ditingkatkan, maka kinerja juga akan meningkat. Jadi, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa "Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan" diterima.

Dari peneliti terdahulu Moustafa & Miller (2003), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa seorang karyawan yang mendapatkan skor tes *IQ* yang tinggi pada saat seleksi ternyata menghasilkan kinerja yang lebih baik, terutama apabila dalam masa-masa tugasnya tersebut ia sering mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dari pelatihan yang dilakukan. Orang yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi mampu menyelesaikan suatu masalah secara matematis dan rasional (Misbach, 2008). Kecerdasan yang lebih bersifat kognitif memiliki korelasi positif yang bersifat signifikan dengan prestasi kerja, prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan untuk dapat meningkatkan kinerjanya (Wiramiharja, 2003).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Pande (2012) yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan t hitung (2,250) > t tabel (1,667) atau sig t (0,028) < 0,05, dengan demikian H2 diterima. Hasil uji t penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti jika kecerdasan emosional ditingkatkan, maka kinerja juga akan meningkat. Jadi, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa "Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan" diterima.

Suatu kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Menurut Goleman (2000) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% ditentukan oleh kecerdasan intelektual (IQ Intelligence Quotient). Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional dapat berpikir positif di setiap keadaan yang sulit sekalipun. Berpikiran positif akan membuat masalah apapun yang dihadapi dengan tenang. Seseorang yang panik akan lebih susah dalam menghadapi dan menjelaskan masalah yang dihadapinya. Emosi sangat penting bagi rasionalitas karena dapat membimbing keputusan kita dari waktu ke waktu, dengan demikian intelektualitas tidak dapat bekerja dengan baik tanpa kecerdasan emosional.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Isnain (2017) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan t hitung (2,061) > t tabel (1,667) atau sig t (0,043) < 0,05, dengan demikian H3 diterima. Hasil uji t penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti jika kecerdasan spiritual ditingkatkan,

maka kinerja juga akan meningkat. Jadi, hipotesis 3 yang menyatakan bahwa "Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan" diterima.

Mudali (2002) mengatakan bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan memiliki IQ yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar haruslah memiliki kecerdasan spiritual (SQ). Seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul bila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual (Munir, 2000).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Priyono (2015) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,904	3	29,968	13,268	,000[a]
	Residual	158,110	70	2,259		
	Total	248,014	73			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan F hitung (13,268) > F tabel (2,74) atau sig F (0,000) < 0,05, dengan demikian H4 diterima. Hasil uji F penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, hipotesis 4 yang menyatakan bahwa "Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan" diterima.

Kecerdasan intelektual diperlukan masing-masing karyawan dalam bekerja secara individu, namun dalam perusahaan kita tidak bekerja sendiri, diperlukan kecerdasan emosional untuk membina hubungan baik dengan rekan kerja, dan lebih sempurna lagi jika dilengkapi dengan kecerdasan spiritual agar karyawan bekerja dengan jujur, sepenuh hati dan tidak melanggar aturan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sulastri (2016) yang menunjukkan pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan Percetakan Lingkar Aksi Ungaran, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai nilai koefisien regresi kecerdasan intelektual (b1) sebesar 0,263 dan t hitung (2,602) > t tabel (1,667) atau sig t 0,011 < 0,05, dengan demikian H1 diterima.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Percetakan Lingkar Aksi Ungaran, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai nilai koefisien regresi kecerdasan emosional (b2) sebesar 0,269 dan t hitung (2,250) > t tabel (1,667) atau sig t (0,028) < 0,05, dengan demikian H2 diterima.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Percetakan Lingkar Aksi Ungaran, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai Nilai koefisien regresi Komitmen organisasi (b3) sebesar 0,251 dan t hitung (2,061) > t tabel (1,667) atau sig t (0,043) < 0,05, dengan demikian H3 diterima.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Percetakan Lingkar Aksi Ungaran, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana F hitung (13,268) > F tabel (2,74) atau sig F (0,000) < 0,05, dengan demikian H4 diterima

5. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,335 yang berarti variasi perubahan kinerja karyawan dipengaruhi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual sebesar 33,5%, sedangkan sisanya 66,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Saran

1. Bagi Objek Penelitian Bagi Objek Penelitian Diharapkan menjadi bahan masukan serta bahan pertimbangan kepada pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual karyawan untuk

meningkatkan kinerjanya yang menurun beberapa tahun terakhir.

2. Bagi Institusi Pendidikan
   Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi perpustakaan dan sebagai sumber bacaan tentang kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja.
3. Bagi Peneliti Lain
   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan maupun referensi bagi penelitian lain untuk mengembangkan penelitian selanjutnya mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, I.C., Aritonang, L.R. & Dermawan, E.S., 2013. Kecerdasan intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan kesehatan fisik untuk memprediksi prestasi belajar mahasiswa akuntansi. *Jurnal Akuntansi*, 17(03), pp.444–458.

Anastasi, A, dan Urbina, S, 1997, *Tes Psikologi (Psychological Testing)*, PT. Prehanllindo, Jakarta

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek.*: PT. Rineka Cipta, Jakarta

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta

Bernardin, J, 1993, *The Function of The Executive*, Cambridge, Ma. Research of Harvard University

Biberma, J, and Whittey, M, 1997, A Postmodern Spiritual Future For Work. *Journal of Organizational Change Management*, Vo. 10, No.2, pp.30-188

Boehm, M., 2011. Factor Structure of the Wechsler Intelligence Scale for Children-Fourth Edition among Students with Attention Deficit Hyperactivity Disorder. *Thesis. Arizona State University.*

Boyatzis, R,E, Ron, S, 2001, Unleashing the Power of Self Directed Learning, Case Western Reserve University, Cleveland, Ohio, USA

Carruso, D, R, 1999, Applying The Ability Model Of Emotional Intelligence To The World Of Work, http://cjwolfe.com/article.doc, 18 Agustus 2018

Chakraborty, S.K, and Chakraborty, D, 2004, The Transformed Leader and Spiritual Psychology : A Few Insight, *Journal of Organizational Change Management*, Vol.17, No.2, pp.184-210

Chermiss, C, 1998, *Working With Emotional Intelligence, The Consortium For Research On Emotional Intelligence in Organizations*, Rugrets University, New Jersey

Douglas A. L. 1996. *Teknik Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi kesembilan Jilid I (terjemahan)*. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Dessler, G, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih bahasa : Benyamin Molan*, PT. Prenhallindo, Jakarta

Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate*, Undip, Semarang

Goleman, D, 2000, *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ, Alih Bahasa : T. Hermay*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Goleman, D, 2001, *Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi, Alih Bahasa : Alex Tri K.W*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Goleman, D. 2007. *Emotinal Intelligence: Kecerdasan Emosional. Mengapa EI lebih Penting daripada Iq*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Goleman, D, 2008,. Emotional Intelligence: *Kecerdasan Emosional (mengapa EQ lebih penting daripada IQ)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Gordon, E, (2004), EQ dan Kesuksesan Kerja, Focus-online, http://www.epsikologi. om, 25 Mei 2018

Hoffman, E, 2002, *Psychological Testing At Work*, Mc Graw Hill, New York

Hunter, J,E, and Schmidt, F, L, 1996, Intelligence and Job Performance. *Economic and Social Implications, Psychology, Public, Policy, and Law, No.2, pp447-472*

Ivancevich, J,M, 2001, *Human Resource Management, 8th Edition*, McGraw Hill, New York

Isnain, Mohamad Nugrah, 2017. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai UPT. TIK Universitas Tadulako. *Jurnal Katalogis*, Volume 5 No. 8, Agustus 2017 halaman 29-31

Kale, S.H, and Shrivastava, S, 2003, The Ennegram Syestem For Enhancing Workplace Spirituality. *Journal of Management Development, Vol.22, No.4, pp.308-328*

Khavari. Khalil, A. 2006. The *Art of Happiness: Menciptakan Kebahagiaan dalam Setiap Keadaan*. Jakarta: PT Serambi Ilmu Semesta.

Kojongian, Rivan A. 2016. The Influence of Intelligence Quotient And Emotional Quotient Toward Employee Performance (Case Study At PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado Branch Office Wanea). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Vol. 16 No. 01 Tahun 2016. Universitas Sam Ratulangi, Manado.

Malik, Muhammad Shaukat. 2016. Impact of Spiritual Intelligence on Organizational Performance. *International Riview of Management and Marketing* Vol. 6 Issue 2. Bahauddin Zakariya University, Multan, Pakistan

Meyer, J, 2000, *EQ dan Kesuksesan Kerja*, http://www.e-psikologi.com, 2004

Mohammad, As'ad, 1995, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta

Mudali, 2002, Quote : How High Is Yous Spiritual Intelligence *?* http://www.eng.usf.edu/gopalakr/artcles/spiritual.html, 17 Agustus 2018

Muhammad Idrus, 2002, Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta, Psikologi Phronesis, *Jurnal Ilmiah dan Terapan*, Vo.4, No.8, Desember 2002

Muzert, A.W, 2003, *Tes IQ*, Kentindo Publisher, Jakarta

Moustafa, K,S, and, Miller, T, R, 2003, Too Intelligent For The Job ? The Validity of Upper-Limit Cognitive Ability Test Scores In Selection, *Sam Advanced Management Journal*, Vol.68

Muttaqiyathun, Ani. 2010. *"*Hubungan Emotional Quotient, Intelectual Quotient dan Spiritual Quotient dengan Entrepreneur's Performance; Sebuah Studi Kasus Wirausaha Kecil di Yogyakarta*". Jurnal Manajemen Bisnis*,Vol.2 No. 3.

Ningky, Munir, 2000, *Spiritualitas dan Kinerja*, Majalah Manajemen, Vol.124, Juli 2000

Pande, Putu Mahardika. 2012. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Pada Kinerja Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Studi Empiris Mahasiswa MAKSI dan PPAk). *Jurnal, Universitas Udayana*, Denpasar, Bali.

Priyono. 2015. Effect of Intelectual Intelligence, Emotional Intelligence And Spiritual Intelligence To Performance Civil Servants Language Center East Java. *Jurnal International IJABER*, Vol. 13 No. 9 2015

Purwanto, Ngalim. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Rahmasari, Lisda. 2012. Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika* Vol. 3 No. 1, Januari 2012

Ree, M, J, Earles, J, Teachout, M.S, 1994, Predicting Job Performance : Not Much More Than G, *Journal of Applied Psychology*, Vol.79, No.4, p.518-524

Robbins, S, P, 1996, *Perilaku Organisasi*, PT. Prehallindo, Jakarta

Saryono, Wirawan Sarlito, 2004. *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Sawitri, Amalia, Wahyuningsih. 2004. Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Prestasi belajar pada Siswa Kelas II SMA Lab School. *Sripsi* (Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia).

Schuller, R,S, dan Jackson, SL, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menghadapi Abad 21, Ed.6, jilid.2*, Alih Bahasa : Abdul Rosyid SS, Erlangga, Jakarta

Simamora, H, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit YKPN, Yogyakarta

Sugiyono, 2014, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.

Sukidi, 2002, *Rahasia Hidup Sukses Bahagia. Kecerdasan Spiritual, Mengapa SQ lebih Penting dari IQ dan EQ*, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.

Sulastri. 2016. Effect of Intelectual Intelligence, Intelligence Emotional and Spiritual Intelligence On The Performance of Employees PT. Tresnamuda Sejati Semarang, *Jurnal of Management*, Volume 2 No. 2 Maret 2016. Universitas Pandanaran, Semarang

Sutardjo. A Wiramiharja, 2003, Keeratan Hubungan Antara Kecerdasan, Kemauan dan Prestasi Kerja, *Jurnal Psikologi*, Vol.11, No1, Maret 2003

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia***.** Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Trihandini, R.A.F.M., 2005. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Tesis*, Universitas Diponegoro, Semarang.

Umar, Husein, 2014, *Metodologi Penelitian, Aplikasi Dalam Pemasaran*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Yuliana, E. 2006. Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Mata Diklat Produktif Penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen. *Skripsi* Jurusan Ekonomi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang. Semarang

Wechsler, David. 2006, *Intelegensi Sebagai Tolak Ukur Manusia*. Jakarta : Gramedia.

Widodo, S. (2012). *Cara Baru Memberdayakan Diri Untuk Lebih Cepat Bahagia, Sukses, Dan Sejahtera*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Wiersma, M.L, 2002, The Influence of Spiritual "Meaning-Making" On Career Behaviour, *Journal of Management Development*, Vo.21, No.7, pp.497-520

Winardi, 1996, Perilaku Konsumen, Bandung

Zohar, D. Marshall, I. 2007. SQ: *Kecerdasan Spiritual.* Bandung: Mizan.