

**EFFECT OF INTELLECTUAL INTELLIGENCE , INTELLIGENCE
EMOTIONAL AND SPIRITUAL INTELLIGENCE ON THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES
PT . TRESNAMUDA SEJATI SEMARANG**

Sulastri ¹⁾, Leonardo Budi H. ²⁾, Moch. Mukeri Warso ³⁾.

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

Employee performance greatly assist the company in achieving short-term goals and long term. Employee performance as the ultimate goal and the way the various managers to ensure that the activities of employees and output in accordance with the organization's goals. This study aims to determine the effect of intellectual, emotional intelligence and spiritual intelligence on the performance of employees of PT. Tresnamuda Sejati Semarang.

The population in this study were all employees of PT. Tresnamuda Sejati Semarang as many as 46 people. Samples taken a number of 46 employees, it is called a population study called the census method. Statistical analysis was conducted on the multiple linear regression and hypothesis testing.

Based on the results of data analysis can be concluded; There is a significant positive effect between intellectual intelligence on employee performance, proven value of the regression coefficient intelligence (b1) of 0.389 and $t(2.151) > t_{table}(1,680)$ or $t_{sig} 0.037 < 0.05$. There is a significant positive effect between emotional intelligence on employee performance, proven value of the regression coefficient emotional intelligence (b2) of 0.399 and $t(2.206) > t_{table}(1,680)$ or $t_{sig} 0.033 < 0.05$. There is a significant positive effect between spiritual intelligence on employee performance, proven value of the regression coefficient spiritual intelligence (b3) of 0.397 and $t(2.495) > t_{table}(1,680)$ or $t_{sig} 0.017 < 0.05$, there are significant significant positive between the intellectual, emotional intelligence and spiritual intelligence together on employee performance, this is evidenced in the statistical analysis where $F_{count}(47.191) > F_{table}(2.827)$ or $t_{sig} F(0,000) < 0.05$, with Thus H_4 diterima. The coefficient of determination is 0.755, which means a variation changes the performance of employees of PT. Tresnamuda Sejati Semarang influenced intellectual, emotional intelligence and spiritual intelligence amounted to 75.5%, while the remaining 24.5% is influenced by other factors beyond the research

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

Abstraksi

kinerja karyawan sangat membantu perusahaan dalam Mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan cara berbagai manajer untuk Pastikan bahwa aktivitas karyawan dan output sesuai dengan tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk Tentukan pengaruh intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT. Benar Tresnamuda Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Benar Tresnamuda Semarang sebanyak 46 orang. Sampel yang diambil sejumlah 46 karyawan, hal itu disebut studi populasi yang disebut metode sensus. Analisis statistik dilakukan pada regresi dan pengujian hipotesis linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan; Ada pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan, nilai terbukti kecerdasan koefisien regresi (b_1) dari 0,389 dan $t(2151) > t_{tabel}(1,680)$ atau $t_{sig} 0,037 > 0,05$. Ada efek positif yang signifikan pada kecerdasan emosional antara kinerja karyawan, nilai terbukti koefisien regresi kecerdasan emosional (b_2) dari 0,399 dan $t(2206) > t_{tabel}(1,680)$ atau $t_{sig} 0,033 < 0,05$. Ada pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan, nilai terbukti kecerdasan spiritual koefisien regresi (b_3) dari 0,397 dan $t(2495) > t_{tabel}(1,680)$ atau $t_{sig} 0,017 > 0,05$, ada yang signifikan signifikan positif antara intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual bersama-sama terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik di mana $F_{hitung}(47,191) > F_{tabel}(2,827)$ atau $t_{sig} F(0,000) > 0,05$, dengan $T_{us} H_4$ diterima. Koefisien determinasi adalah 0,755, yang berarti variasi perubahan kinerja karyawan PT. Benar Tresnamuda Semarang mempengaruhi intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebesar 75,5%, sedangkan sisanya 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian

Kata kunci: Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki ketrampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Kedudukan SDM khususnya tentang mutu SDM dalam suatu sistem yang lebih besar yakni strategi organisasi. SDM karyawan atau pihak manajemen semakin diakui sebagai aset strategis suatu organisasi. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari perusahaan dalam mengelola sumber daya yang ia miliki untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Trihandini, 2005).

Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Yuniningsih, 2002). Peningkatan kinerja SDM melalui faktor internal (individu) karyawan, yaitu kemampuan (*ability*). Kemampuan seseorang diantaranya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya, menurut Hawari (2006) terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia, diantaranya: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

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 merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2008).

Selain kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual juga mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Hal ini sesuai dengan hasil survei majalah SWA (Maret 2007) yang menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai spiritual dalam perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Rahmasari, 2012). Kecerdasan spiritual memungkinkan manusia untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. SQ merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif.

Obyek yang akan diambil dalam penelitian ini adalah PT. Tresnamuda Sejati Semarang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *International transport, shipping and forwarding agent, marine cargo*. Saat ini peningkatan kinerja para karyawan PT. Tresnamuda Sejati Semarang perlu dilakukan supaya lebih optimal dalam melakukan pekerjaan, dimana kerja ditentukan juga oleh kemampuan

mengelola diri dalam mengontrol emosi, kemampuan daya pikir, dan kemampuan karyawan dalam berhubungan dengan orang lain, dimana bisa disebut sebagai kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Namun demikian yang terjadi di PT. Tresnamuda Sejati Semarang dalam kenyataan ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu menurunnya kinerja karyawan hal ini ditandai sebagian besar belum dapat diselesaikan tepat pada waktunya, hal ini akan berdampak pada kinerja organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah adalah Bagaimana meningkatkan kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati Semarang” kemudian muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut seberapa besar pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati Semarang ?

TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta (Widodo, 2012). Kecerdasan intelektual atau inteligensi diklasifikasikan ke dalam dua kategori yaitu *general cognitive ability* dan *spesifik ability*. 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 seseorang yang dihasilkan (Rae Earles dan Teachout, 2007). Menurut Mujib dan Mudzakir (2000), indikator kecerdasan intelektual adalah Mudah dalam menggunakan hitungan, Baik ingatan, Mudah menangkap hubungan percakapan-percakapan, Mudah menarik kesimpulan, Cepat dalam mengamati dan Cakap dalam memecahkan berbagai problem

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2001). Seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik, kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas (Widagdo, 2001). Goleman (2001) membagi kecerdasan emosional yang dapat memperngaruhi keberhasilan seseorang dalam bekerja ke dalam lima bagian utama yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan ketrampilan sosial.

Purba (2001) berpendapat bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan

menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati. Hal tersebut seperti yang dikemukakan Patton (2008) bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja.

Kecerdasan Emosi dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. Goleman (2001) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan Emosi, yaitu: *Self awareness*, *Self management*, *Motivation*, Empati (*social awareness*) dan *Relationship management*. Carson, dan Birkenmeier (2000); Goleman (1998, dalam Deeter, dkk, 2003) meliputi dimensi-dimensi sebagai berikut : Kesadaran Diri (*Self-Awareness*), Pengaturan diri (*Self-Regulation*), Motivasi Diri (*Self-Motivation*), Empati (*Empathy*) dan Ketrampilan hubungan antar pribadi (*Interpersonal Skill*)

Kecerdasan Spiritual

Eckersley (2000) memberikan pengertian kecerdasan spiritual sebagai perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas didalam hidup kita. Konsep mengenai kecerdasan spiritual dalam hubungannya dengan dunia kerja, menurut Ashmos dan Duchon (2000) memiliki tiga komponen yaitu kecerdasan spiritual sebagai nilai kehidupan dari dalam diri, sebagai kerja yang memiliki arti dan komunitas.

Berman (2001) mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) dapat memfasilitasi dialog antara pikiran dan emosi, antara jiwa dan tubuh. Kecerdasan spiritual muncul karena adanya perdebatan tentang IQ dan EQ, oleh karena itu istilah tersebut muncul sebab IQ dan EQ dipandang hanya menyumbangkan sebagian dari penentu kesuksesan seseorang dalam hidup. Ada faktor lain yang ikut berperan yaitu kecerdasan spiritual yang lebih menekankan pada makna hidup dan bukan hanya terbatas pada penekanan agama saja (Hoffmann, 2002). Peran SQ adalah sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif (Agustian, 2001).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya (Gibson et al, dalam Riani, 2011). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu

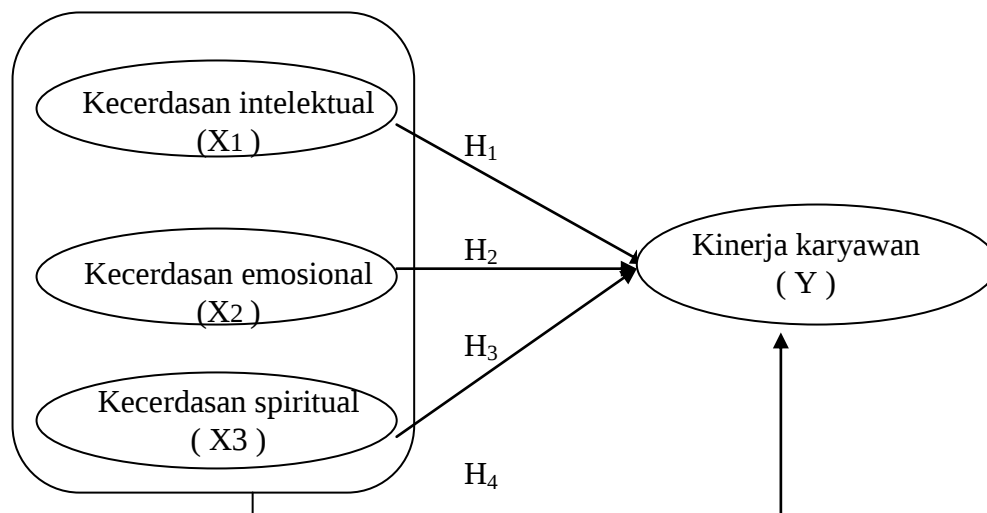
periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Peningkatan kinerja para karyawan perlu dilakukan supaya lebih optimal dalam bekerja dimana kinerja

ditentukan juga oleh kemampuan mengelola diri dalam mengontrol emosi dan kemampuan berhubungan dengan orang lain atau biasa disebut kecerdasan emosi, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual. Sehingga berdasarkan kerangka teori yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut

Gambar 1: Kerangka Pemikiran Teoritis



Hipotesis

H1 = Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati Semarang

H2 = Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati Semarang

H3 = Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap

kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati Semarang

H4 = Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati Semarang

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tresnamuda Sejati Semarang sebanyak 46 orang. Sedang sampel yang diambil sejumlah 46 pegawai maka disebut penelitian populasi atau disebut dengan metode sensus (Singarimbun, 2007). Dalam melakukan penelitian ini dilakukan analisis data dengan cara Analisis Kuantitatif. Dalam penelitian analisis data kuantitatif digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari jawaban kuesioner. Data primer adalah data langsung yang di peroleh

dari responden tersebut kemudian diolah dan dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan bantuan SPSS. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda, uji t dan Uji F

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan dengan menggunakan komputer dengan program SPSS diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini .

Tabel 1
Ringkasan Hasil Perhitungan Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.199	2.149		.092	.927
Kecd Intelektual	.389	.181	.328	2.151	.037
Kecd Emosional	.399	.181	.353	2.206	.033
Kecd Spiritual	.397	.159	.272	2.495	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan analisis sebagai berikut :

$$Y = 0,199 + 0,389 X_1 + 0,399 X_2 + 0,397X_3$$

Dari hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan kecerdasan spiritual (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

Pengujian Hipotesis-Uji t

1. Pengujian Hipotesis Kecerdasan intelektual (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Y) Dari hasil perhitungan t-hitung (2,151) > t-tabel (1,680) atau sig t 0,037 < 0,05, dengan demikian H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan manusia

ditentukan oleh seberapa tinggi tingkat kecerdasan intelektual (IQ), secara kasar dapat diartikan bahwa hanya orang-orang yang memiliki kecerdasan intelektual, akademis, dan matematis yang tinggi yang mampu mewujudkan keberhasilannya, termasuk keberhasilan dalam dunia pekerjaan. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal ini dikarenakan kecenderungan mereka yang memiliki IQ tinggi akan lebih mudah menyerap ilmu atau pengetahuan yang diberikan, sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan akan lebih baik

2. Pengujian Hipotesis Kecerdasan emosional (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y) Dari hasil perhitungan t-hitung (2,206) > t-tabel (1,680) atau sig t 0,033 < 0,05, dengan demikian H2 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati Semarang. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) pada awalnya dipandang sebagai penentu keberhasilan seseorang, namun seiring dengan perkembangan dunia kerja modern, IQ tidak lagi digunakan sebagai acuan paling mendasar dalam menentukan keberhasilan manusia. Hal tersebut malah dianggap

membuat sempit paradigma tentang keberhasilan, dan juga pemusatan pada konsep IQ sebagai satu satunya penentu keberhasilan individu dirasa kurang memuaskan karena banyak kegagalan yang dialami oleh individu yang ber-IQ tinggi.

3. Pengujian Hipotesis Kecerdasan spiritual (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y) Dari hasil perhitungan t-hitung (2,495) > t-tabel (1,680) atau sig t (0,017) < 0,05, dengan demikian H3 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati Semarang. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan spiritual merupakan hal yang terkait dengan aktualisasi diri atau pemenuhan tujuan hidup, yang merupakan tingkatan motivasi yang tertinggi. Kecerdasan spiritual yang tinggi ditandai dengan adanya pertumbuhan dan transformasi pada diri seseorang, kemudian berlanjut pada tercapainya kehidupan yang seimbang antara karier/pekerjaan dan pribadi/keluarga, serta adanya perasaan sukacita dan puas yang diwujudkan dengan menghasilkan kontribusi yang positif pada lingkungan sekitarnya. Sebuah organisasi yang mementingkan kebutuhan spiritual sebagai salah satu kunci keberhasilan mereka.

Pengujian Hipotesis-Uji F

Dari hasil perhitungan F-hitung (47,191) > F-tabel (2,827) atau sig F (0,000) < 0,05, dengan demikian ada pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati Semarang,

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,755 yang berarti variasi perubahan kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati Semarang dipengaruhi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebesar 75,5%, sedangkan sisanya 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian

V. PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi kecerdasan intelektual (b_1) sebesar 0,389 dan t hitung (2,151) > t tabel (1,680) atau sig t 0,037 < 0,05, dengan demikian H1 diterima
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi kecerdasan emosional (b_2) sebesar 0,399 dan t hitung (2,206) > t tabel (1,680)

atau sig t (0,033) < 0,05, dengan demikian H2 diterima

3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi Kecerdasan spiritual (b_3) sebesar 0,397 dan t hitung (2,495) > t tabel (1,680) atau sig t (0,017) < 0,05, dengan demikian H3 diterima.
4. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana F hitung (47,191) > F tabel (2,827) atau sig F (0,000) < 0,05, dengan demikian H4 diterima
5. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,755 yang berarti variasi perubahan kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati Semarang dipengaruhi kecerdasan intelektual, Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebesar 75,5%, sedangkan sisanya 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian

Saran

1. Kecerdasan intelektual (X_1) : Perusahaan perlu meningkatkan keahlian (*skill*) yang dimiliki oleh karyawan sehingga kemampuan intelektual juga meningkat. Peningkatan ini bisa dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan-pelatihan atau

peningkatan kemampuan karyawan yang bertujuan atau mengarah kepada pencapaian tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

2. Kecerdasan emosional (X_1) : Perusahaan harus meningkatkan kecerdasan emosional karyawan karena menurut hasil penelitian ini kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus mengadakan pelatihan atau seminar mengenai kecerdasan emosional dengan kata lain apabila kecerdasan emosional karyawan terus membaik maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.
3. Kecerdasan spiritual (X_3) : Perusahaan harus meningkatkan kecerdasan spiritual karyawan agar karyawan yang berkerja ini bisa bekerja sesuai dengan norma-norma yang ada. Penanaman nilai kecerdasan spiritual ini bisa dilakukan dengan cara memberikan pelatihan tentang norma-norma atau nilai-nilai yang baik dalam mendapatkan dan menyiarkan berita yang baik.
4. Kinerja karyawan (Y) : Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala sehingga perusahaan mempunyai gambaran dan patokan tentang kinerja karyawan yang mesti perlu ditingkatkan

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen dan tidak disertai variabel moderating

ataupun variabel intervening, misalnya disertai variabel pelatihan, ataupun variabel pengetahuan kerja. Hal ini akan mengakibatkan tidak diketahui bagaimanakah pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan apabila disertai dengan variabel moderator ataupun variabel intervening yang dapat menjembatani pengaruh tidak langsung antara ketiga faktor kecerdasan tersebut terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk kasus lain di luar obyek penelitian.
3. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dan tidak disertai dengan metode pengumpulan data yang lain yang dapat menunjang penelitian. Penelitian ini juga hanya menggunakan data cross section. Data cross section memiliki keterbatasan dalam menerangkan stabilitas hubungan antar variabel yang dilibatkan dalam suatu penelitian dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlin, 2002, *Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Abritasi Diantara Agama dan Semiotika*, <http://www.paramartha.com>, 12 Januari 2013
- Agus Nggermanto, 2002, *Quantum Quotient (Kecerdasan Quantum) : Cara Tepat Melejitkan IQ, EQ, dan SQ*

- Secara Harmonis, Nuansa, Bandung
- Ahmad Purba 1999, *Emotional Intelligence*, Seri Ayah Bunda, 26 Juli-8 Agustus, Dian Raya, Jakarta
- Anastasi, A, dan Urbina, S, 1997, *Tes Psikologi (Psychological Testing)*, PT. Prehanllindo, Jakarta
- Ary Ginanjar Agustian, 2001, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*, Arga Wijaya Persada, Jakarta
- Anthony Dio Martin, 2000, *Aplikasi EQ Based HR Management System*, Majalah Manajemen, No.148, Desember
- Azwar, 1997, *Reliabilitas dan Validitas*, Liberty, Yogyakarta
- Cooper, R, K, 2002, *Executive EQ : Kecerdasan Emosi Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Dani Setyawan, 2004, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Q (IQ, EQ, SQ) Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*, Skripsi, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang
- Fendy Suhariadi, 2002, *Pengaruh Intelligensi dan Motivasi Terhadap Semangat Penyempurnaan Dalam Membentuk Perilaku Produktif Efisien, Anima : Indonesia Psikologi Jurnal*, Vol.17, No.4, Juli 2002, p.346
- Goleman, D, 2000, *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- , 2001, *Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Alih bahasa : Alex Tri K.W, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Gordon, E, 2004, *EQ dan Kesuksesan Kerja*, Focus-online, <http://www.epsikologi. om>, 12 Desember 2004
- Hair, J, F, et al, 1998, *Multivariate Data Analysis*, New Jersey, Prentice Hall arry
- Hunter, J,E, and Schmidt, F, L, 1996, *Intelligence and Job Performance : Economic nd Social Implications*, Psychology, Public, Policy, and Law, No.2, pp447-472
- Imam, G, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Badan enerbitan UNDIP, Semarang
- Mathis, R,L, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*, Jilid 1 dan 2, Alih bahasa : Bayu Brawira, Salemba Empat, Jakarta
- Maria Sumediyani, 2002, *Kecerdasan Spiritual dan Problema Bangsa Ini*, www.google.com, 12 Juni 2005
- Meyer, J, 2000, EQ dan *Kesuksesan Kerja*, <http://www.e-psikologi.com>, 12 Desember 2004
- Mohammad, As'ad, 1995, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta
- , 2001, *Psikologi Industri*, Liberty Yogyakarta
- Muhammad Idrus, 2002, *Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta*, Psikologi Phronesis, Jurnal Ilmiah dan Terapan, Vo.4, No.8, Desember 2002
- Munzert, A.W, 2003, *Tes IQ*, Kentindo Publisher, Jakarta
- Mutiara S Panggabean, 2002, *Pengaruh Keadilan Dalam Penggajian dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta*, Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha, No.26, Mei-Agustus
- Ningky Munir, 2000, *Spiritualitas dan Kinerja*, Majalah Manajemen, Vol.124, Juli 2000
- Patton, P, 1998, *Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja*, Alih Bahasa : Zaini Dahlan, Pustaka Delaprata, Jakarta
- 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
- Ravianto, 1988, *Production of Management*, LSIUP, Jakarta
- Riggio, R, E, 2000, *Introduction To Industrial/Organizational Psychology*, Third Edition, Prentice Hall, New Jersey
- Robbins, S, P, 1996, *Perilaku Organisasi*, PT. Prehallindo, Jakarta
- Sala, F, 2004, *Do Programs Designed to Increase Emotional Intelligence at Work*, Emotional Intelligence Consortium Research Journal, Boston
- 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
- Schultz, D.P, and Schultz, S.E, 1994, *Psychology and Work Today, An Introduction To Industrial and Organizational Psychology*, Sixth Edition, Mac

- Sumadi Suryabrata, 1998, *Pembimbing Ke Psikodiagnostik II*, Rake Sarasin, Yogyakarta
- Sutardjo. A Wiamiharja, 2003, *Keeratan Hubungan Antara Kecerdasan, Kemauan dan Prestasi Kerja*, Jurnal Psikologi, Vol.11, No1, Maret 2003
- Simamora, H, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit YKPN, Yogyakarta
- Siti Fatimah Nurhayati, 2000, *Kontribusi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan : Masihkah Diperlukan*, Telaah Bisnis, Vol.1, No, 1, Juli
- Siti Habibah, 2001, *Meningkatkan Kinerja Melalui Mekanisme 360 Derajat*, Telaah Bisnis, Vol.2, No.1. p.27-37
- Sugiono, 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno Hadi, 2001, *Metodologi Reset II*, Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Wiersma, M.L, 2002, *The Influence of Spiritual "Meaning-Making" On Career Behaviour*, Journal of Management Development, Vo.21, No.7, pp.497-520
- Yuniningsih, 2002, *Membangun Komitmen dan Menciptakan Kinerja Sumber Daya Manusia Untuk Memperoleh Keberhasilan Perusahaan*, Fokus Ekonomi Vol.1 No.1 April 2002