

SURAT PERNYATAAN REVIEWER-1

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dra. Any Meilani, M.Si
NIP : 196305091989102001
Jabatan : Pembantu Dekan II Fakultas Ekonomi UT

Telah menelaah laporan penelitian

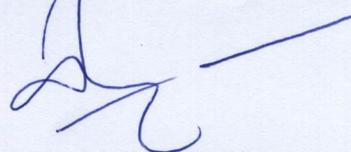
Judul : Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada UPBJJ-UT Jakarta, UPBJJ-UT Bogor dan UT Pusat)

Peneliti : Ety Susanty, Helmiatin dan Nenah Sunarsih

Menyatakan bahwa laporan tersebut layak diterima sebagai laporan Penelitian.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tangerang Selatan, 4 Desember 2015
Penelaah 1,



Dra. Any Meilani, M.Si
NIP. 196305091989102001

KODE/NAMA RUMPUN ILMU : 571 / MANAJEMEN

**LAPORAN PENELITIAN
PENELITIAN FUNDAMENTAL-LANJUT
(KEILMUAN)**



**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSI
DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada UPBJJ-UT Jakarta, UPBJJ-UT Bogor dan UT Pusat)**

Etty Susanty,SE,M.Si

0024057508

Helmiatin, SE.M.Si

0026047801

Nenah Sunarsih, SE. M.Si

0029067702

**UNIVERSITAS TERBUKA
2015**

**LEMBAR PENGESAHAN
PENELITIAN FUNDAMENTAL (UT-LANJUT)**

Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada UPBJJ-UT Jakarta, UPBJJ-UT Bogor dan UT Pusat)

Kode>Nama Rumpun Ilmu : 571/Manajemen

Ketua Peneliti:

- a. Nama Lengkap : Ety Susanty, SE,M.Si
- b. NIDN : 0024057508
- c. Jabatan Fungsional : Lektor
- d. Program Studi : Manajemen
- e. Nomor HP : 087877160583
- f. Alamat surel (e-mail) : ettys@ut.ac.id
- g. Perguruan Tinggi : Universitas Terbuka

Anggota Peneliti (1)

- a. Nama Lengkap : Helmiatin,S.E.,M.Si
- b. NIDN : 0026047801
- c. Jabatan Fungsional : Lektor

Anggota Peneliti (2)

- a. Nama Lengkap : Nenah Sunarsih, S.E, M.Si
- b. NIDN : 0029067702
- c. Jabatan Fungsional : Lektor

Biaya Penelitian : **Rp. 25.000.000,-**

Tangerang Selatan, 15 Desember 2015

Mengetahui,
Dekan Fekon-UT



(Drs. Mch. Muzammil, M.M)
NIP. 19610917198703 1 002

Ketua Peneliti,



(Ety Susanty,SE,M.Si)
NIP. 19750524 2005 01 2 001

Menyetujui,
Ketua LPPM-UT



(Ir. Kristanti Ambar Puspitasari, M.Ed, Ph.D)
NIP. 19610212 198603 2 001

DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Pengesahan	i
Daftar Isi	ii
Ringkasan	ii
Bab I Pendahuluan	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.4 Ruang Lingkup Penelitian	4
Bab II Tinjauan Pustaka	
2.1 Pengertian IQ.....	5
2.2 Pengertian EQ.....	7
2.3 Pengertian SQ	9
2.4 Kinerja	10
2.5 Penelitian Terdahulu	11
Bab III Metodologi Penelitian	
3.1 Jenis dan Sumber data	12
3.2 Kerangka Pemikiran Konseptual	12
3.3 Hipotesa Penelitian.....	13
3.4 Waktu dan Lokasi	14
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	14
3.6 Penentuan Jumlah Sampel dan Metode Penarikan Sampel.....	15
3.7 Metode Analisis.....	16
Bab IV Hasil dan Pembahasan	
4.1 Karakteristik Responden	19
4.2 Hasil Analisis <i>Parsial Least Square</i> (PLS)	22
4.3 Evaluasi Outer Model.....	24
4.4 Evaluasi Model Struktural	32
4.5 Analisis Regresi Berganda	34
Bab V Kesimpulan dan Saran	
5.1 Kesimpulan	36
5.2 Saran	36
Daftar Pustaka	
Lampiran-lampiran	

RINGKASAN :

Manusia adalah sumber daya yang sangat berarti bagi perusahaan atau organisasi. dalam hal ini mereka adalah para karyawan atau staf yang bekerja di perusahaan untuk kepentingan bersama perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pada era modern dan globalisasi sekarang ini perusahaan sangat mengutamakan keunggulan kompetitif sehingga karyawan sebagai sumber daya yang sangat penting perannya pun dituntut untuk bekerja ekstra.

Karyawan dituntut untuk menunjukkan kinerja dan menggunakan sumber daya semaksimal mungkin. Keputusan-keputusan strategis harus diperhatikan oleh pimpinan dan manajemen bila ingin menang dalam persaingan global. Salah satu keputusan tersebut adalah keputusan fungsional yaitu menyangkut mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Nurhayati, 2000).

Karyawan di Universitas Terbuka khususnya adalah para karyawan yang bekerja sesuai bidang kerja dengan selalau menunjukkan kinerja yang diharapkan dapat terus ditingkatkan. Dalam bekerja karyawan tidak semata dituntut untuk menunjukkan kecerdasan intelektual saja, namun harus didukung oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Tugas pokok dan fungsi karyawan di UT baik itu staff administrasi maupun staf akademik telah tertuang di dalam peraturan dan keputusan pimpinan. Dalam melaksanakan fungsinya, karyawan harus lah bersikap kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Begitu pula ketika melakukan pelayanan kepada mahasiswa yang datang dengan berbagai permasalahannya staff bagian pelayanan mahasiswa (Pelma) harus menunjukkan sikap yang baik dan selalu menghargai pertanyaan mahasiswa. Perilaku baik tersebut akan terwujud jika karyawan selalu menunjukkan nilai-nilai spiritual dalam bekerja sehingga mereka tidak akan bekerja sesuka hati atau tidak bersemangat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Hal penelitian menunjukkan bahwa IQ tidak berpengaruh terhadap kinerja artinya IQ pada penelitian ini tidak menentukan keberhasilan kinerja karyawan di tempat kerja. EQ berpengaruh terhadap kinerja artinya menentukan keberhasilan kinerja karyawan di tempat kerja. SQ berpengaruh terhadap kinerja artinya menentukan keberhasilan kinerja karyawan di tempat kerja. IQ, EQ dan SQ berpengaruh terhadap kinerja artinya semakin tinggi IQ, EQ dan SQ maka kinerja karyawan akan meningkat.

Bagi UT, dengan hasil penelitian IQ tidak berpengaruh terhadap kinerja maka UT jangan hanya menggunakan tes-tes IQ untuk mengetahui kualitas kinerja karyawannya maupun sebagai petunjuk kesuksesan pimpinan. Jadi UT harus menggunakan perangkat pengukuran lain seperti SQ dan EQ dijadikan alat ukur.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Lingkungan perusahaan terbagi menjadi lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Di dalam operasionalnya lingkungan internal organisasi sangat membutuhkan peran dari sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan atau pegawai. Mereka adalah faktor yang sangat penting sebagai penggerak utama sebuah organisasi atau perusahaan. Tujuan perusahaan dan tujuan karyawan memiliki kepentingan yang tidak dapat dipisahkan karena berada dalam satu kesatuan yang utuh. Tujuan dan harapan karyawan terhadap perusahaan seringkali terjadi kesenjangan (gap) dengan realita yang ada. Kesenjangan ini dapat menimbulkan masalah-masalah yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di dalam perusahaan. Masalah-masalah SDM yang timbul tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menghadapai era persaingan yang semakin global saat ini dibutuhkan sebuah kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan, yang meliputi pemangku kepentingan eksternal (*stakeholder*) dan kepentingan internal (karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja yang optimal dapat diperoleh perusahaan dari keberadaan karyawan. Guna memperoleh kinerja yang optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, yaitu dengan memikirkan bagaimana mengelola karyawan agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Mangkuprawira, 2009).

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Bagaimana mengelola SDM agar memiliki kinerja baik adalah tugas dan tanggung jawab fungsional dari pimpinan atau manajemen. Kinerja adalah salah satu hal seringkali menjadi hal yang sulit untuk dinilai bila pimpinan tidak memiliki kerangka acuan yang sesuai dengan keadaan organisasi. karena setiap orang adalah unik. Banyak faktor yang bisa dijadikan acuan untuk menilai kinerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Namun ternyata keadilan dalam penggajian dan perilaku individu tidak berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Peningkatan kinerja karyawan akan berhubungan dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh

perusahaan (Panggabean, 2002). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja individu dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun untuk meningkatkan kinerja individu tersebut adakalanya membutuhkan usaha dan kemauan keras dari karyawan. Kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor; harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja (Gibson, 1994). Dengan demikian kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan dan lingkungan.

Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Di dalam penelitian dikatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*) (Goleman, 2000). Namun ternyata tidak saja IQ yang penting bagi karyawan di dalam bekerja. EQ atau *Emotional Intelligence* sangat penting dan dibutuhkan oleh seseorang di pekerjaannya. Pentingnya EQ tersebut seperti dikemukakan oleh Mangkuprawira bahwa mereka yang berhasil di dunia kerja adalah yang menguasai EQ.

Berdasarkan hasil penelitian para neurolog dan psikolog, Goleman (2000) berkesimpulan bahwa setiap manusia memiliki dua potensi pikiran, yaitu pikiran rasional dan pikiran emosional. Pikiran rasional digerakkan oleh kemampuan intelektual atau yang populer dengan sebutan "Intelligence Quotient" (IQ), sedangkan pikiran emosional digerakkan oleh emosi. Contoh keseharian dalam hal EQ adalah kemampuan berpikir positif terhadap orang lain, empati, bertanggung jawab, berinteraksi sosial, mudah menahan emosi marah dan kebencian atau pengendalian diri, kerjasama, kecakapan sosial, semangat dan motivasi, dan menghargai orang lain (Mangkuprawira, 2009).

Dikatakan bahwa IQ adalah kecerdasan yang dibawa manusia sejak lahir, maka EQ diperoleh seseorang dari pengaruh lingkungan atau pengasuhan keluarga. Salah satu contoh seperti bertanggung jawab di dalam bekerja menjadi kelebihan seseorang dibandingkan dengan orang lain walaupun di bidang kerja yang sama. Sementara itu SQ atau *Spiritual Quotient* akhir-akhir ini banyak dilihat sebagai salah satu pelengkap dari IQ dan EQ seseorang. Dengan SQ, seseorang dapat mempraktekkan atau menjalankan IQ dan EQ secara seimbang karena memiliki pedoman atau norma yang terkandung dalam ajaran agama.

Pentingnya SQ seperti diteliti oleh Lembaga Emotion Quotient Inventory (EQI) di Amerika Serikat mengimplikasikan bahwa IQ, EQ, dan SQ sangat penting di dunia kerja. Peran IQ terhadap keberhasilan seseorang yang sukses rata-rata hanya 6% sampai 20% saja. Selebihnya karena peran EQ dan SQ. IQ penting sebagai pembuka jalan bagi seseorang, sedangkan EQ dan SQ adalah penyeimbang ketika individu telah bekerja. Nilai-nilai yang terkandung dalam SQ mampu membentuk prestasi kerja seseorang. Kecerdasan spiritual atau SQ membuat seseorang mampu untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu IQ dan EQ (Idrus, 2002).

Universitas Terbuka sebagai penyelenggara pendidikan tinggi memiliki karyawan akademik atau Dosen dan staf administrasi. Tugas pokok dan fungsi karyawan dan staf adalah menjalankan operasional organisasi agar berjalan sesuai dengan ketentuan dan memberikan yang terbaik kepada mahasiswa dan pemangku kepentingan lain. Dalam memberikan pelayanan tersebut tidak terlepas dari berbagai masalah teknis dan non teknis.

Karyawan UT khususnya yang berstatus PNS dituntut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai peran masing-masing. Pekerjaan yang beragam dan berkaitan dengan pengelolaan pendidikan tinggi jarak jauh (PTJJ) membutuhkan kemampuan yang prima dari karyawan. Penyelesaian pekerjaan membutuhkan kreatifitas yang baik, disini peran IQ dibutuhkan. Di dalam bekerja karyawan tidak bekerja seorang diri namun selalu berhubungan dengan pihak lain baik itu rekan kerja, atasan atau pihak luar yang bekerja sama. Sikap yang baik dan mampu berinteraksi sosial menunjukkan seseorang memiliki EQ yang baik.

Ketika karyawan berada pada kondisi yang jauh dari yang diharapkan misalnya kondisi keuangan yang sedang down, hal ini tidak akan mengurangi keinginan dan kemampuan seseorang untuk bekerja dengan baik. Bila karyawan memiliki SQ yang baik maka dia akan menjadi seseorang yang tidak selalu mengharap materi yang tinggi, namun mengharapkan rasa aman di dalam bekerja.

Karyawan akan mampu mengontrol diri ketika berhadapan dengan suatu permasalahan. Pekerjaan di UT selalu berkaitan dengan unit lain yang seringkali membutuhkan koordinasi yang baik. Permasalahan yang timbul dari koordinasi tersebut dapat diatasi jika karyawan memiliki SQ yang baik. SQ dapat menjadi penyeimbang antara IQ dan EQ. Pengaruh IQ, EQ, dan SQ banyak diteliti di bidang bisnis. Berdasarkan penjelasan

tersebut maka penelitian ini mencoba meneliti pengaruh IQ, EQ, dan SQ terhadap kinerja karyawan di Universitas Terbuka.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian ini yakni;

1. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosi (EQ) terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimanakah kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosi (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) secara simultan mempengaruhi kinerja?

1.3. Tujuan dan Manfaat penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosi (EQ) terhadap kinerja karyawan
3. Menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja karyawan
4. Menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pimpinan untuk melihat potensi dari para karyawan serta bagi karyawan UT sendiri agar dapat meningkatkan potensi diri yang dimiliki sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja.

1.4. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini tentang pengaruh antara IQ, EQ, dan SQ terhadap kinerja karyawan. Setelah menganalisis hubungan diantara ketiganya dapat diketahui diantara ketiga variabel independent tersebut yang paling mempengaruhi terhadap kinerja karyawan UT.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kecerdasan Intelektual (IQ)

IQ atau Intelligence Quotient dikelompokkan sebagai kecerdasan manusia oleh Alferd Binet, seorang ahli psikologi dari Perancis. Kita mengenal istilah test Stanford-Binet pada tes IQ, ini berasal dari pengembangan Lewis Ternman di Universitas Stanford dimana pada saat itu kecerdasan intelektual (IQ) adalah kecerdasan tunggal dari setiap individu yang hanya bertautan dengan aspek kognitif (Misbach, 2008).

Pengertian kecerdasan intelektual menurut Robbins (2001) adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Berbagai jenis pekerjaan yang berbeda menuntut seseorang memiliki IQ yang cukup atau baik. Saat ini ketika arus informasi sangat besar dampaknya baik positif maupun negatif, seseorang membutuhkan kecerdasan atau intelegensia untuk menyaring dan memperoleh informasi yang bermanfaat bagi pengembangan dirinya.

Setiap orang memiliki kecerdasan intelektual yang berbeda-beda. Di dunia akademik, seseorang bisa memiliki kecerdasan ilmu pasti, atau seni. Kecerdasan tersebut mempengaruhi prestasi namun didukung dengan minat. Di bidang profesi atau pekerjaan, seringkali ada anggapan bahwa ketika seorang memiliki karir yang tinggi atau berprestasi dia adalah orang yang cerdas dalam bidang akademiknya. Namun tidak seluruhnya benar, karena kecerdasan intelektual dapat ditingkatkan. Dan orang yang biasa saja dapat pula menduduki jabatan atau berprestasi.

Yang dimaksud dengan kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta (Widodo, 2012). Kecerdasan yang dimiliki seseorang dapat berbeda-beda. Banyak asumsi menyangkut kecerdasan intelektual atau IQ ini. Misalnya orang tua siswa menganggap hanya anak yang pandai adalah mereka yang menguasai ilmu pasti. Mindset tersebut sudah terlanjur tertanam di benak orang tua siswa.

Di dunia kerja pun, sering menilai bahwa orang yang memiliki nilai prestasi baik adalah orang yang cerdas, sehingga dianggap mampu melakukan banyak pekerjaan dan akan memiliki karir yang gemilang. Padahal orang yang prestasi akademiknya tidak baik pun dapat memiliki karir yang sukses apabila ia mengenali dan tahu cara memaksimalkan sisi kecerdasan lain yang ia miliki.

Menurut kamus Webster's New World Dictionary of the American Language, istilah intelektual artinya adalah:

1. Kecakapan untuk berpikir, mengamati atau mengerti; kecakapan untuk mengamati hubungan-hubungan, dan sebagainya. Dengan demikian kecakapan berbeda dari kemauan dan perasaan,
2. Kecakapan mental yang besar, sangat intelligence, dan
3. Pikiran atau inteligensi.

Di dalam kecerdasan intelektual manusia terdapat delapan macam kecerdasan antara lain:

- 1) Kecerdasan Linguistik. Kecerdasan linguistik adalah kemampuan untuk menggunakan kata-kata secara efektif, baik secara lisan maupun tulisan.
- 2) Kecerdasan Logik Matematik. Kecerdasan logik matematik ialah kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah. Ia mampu memikirkan dan menyusun solusi dengan urutan yang logis (masuk akal).
- 3) Kecerdasan Visual dan Spasial. Kecerdasan visual dan spasial adalah kemampuan untuk melihat dan mengamati dunia visual dan spasial secara akurat (cermat).
- 4) Kecerdasan Musik. Kecerdasan musik adalah kemampuan untuk menikmati, mengamati, membedakan, mengarang, membentuk dan mengekspresikan bentuk-bentuk musik. Kecerdasan ini meliputi kepekaan terhadap ritme, melodi dan timbre dari musik yang didengar.
- 5) Kecerdasan Interpersonal. Kecerdasan interpersonal ialah kemampuan untuk mengamati dan mengerti maksud, motivasi dan perasaan orang lain.
- 6) Kecerdasan Intrapersonal. Kecerdasan intrapersonal adalah kemampuan yang berhubungan dengan kesadaran dan pengetahuan tentang diri sendiri. Dapat memahami kekuatan dan kelemahan diri sendiri. Mampu memotivasi dirinya sendiri dan melakukan disiplin diri.
- 7) Kecerdasan Kinestetik. Kecerdasan kinestetik ialah kemampuan dalam menggunakan tubuh kita secara terampil untuk mengungkapkan ide, pemikiran dan perasaan.
- 8) Kecerdasan Naturalis. Kecerdasan naturalis adalah kemampuan untuk mengenali, membedakan, mengungkapkan dan membuat kategori terhadap apa yang di jumpai di alam maupun lingkungan.

2.2 Kecerdasan Emosional (EQ)

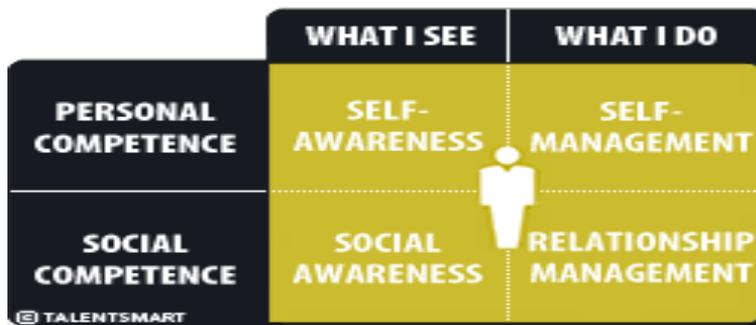
Kecerdasan emosional (EQ) merupakan salah satu bentuk kecerdasan dimana seseorang memiliki kemampuan untuk mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan orang lain (Goleman, 2000). Sudah seringkali terbukti di dalam kehidupan bermasyarakat bahwa orang yang memiliki pengendalian emosi baik kemungkinan akan berhasil di dalam kehidupannya.

Selama ini kecerdasan emosional hanya dianggap sebagai pelengkap dalam kehidupan pekerjaan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain. Kecerdasan emosional (EQ) belakangan ini dinilai tidak kalah penting dengan kecerdasan intelektual (IQ). Sebuah penelitian mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional dua kali lebih penting daripada kecerdasan intelektual dalam memberikan kontribusi terhadap kesuksesan seseorang (<http://www.e-psikologi.com/>).

Menurut Howard Gardner (1983) terdapat lima pokok utama dari kecerdasan emosional seseorang, yakni mampu menyadari dan mengelola emosi diri sendiri, memiliki kepekaan terhadap emosi orang lain, mampu merespon dan bernegosiasi dengan orang lain secara emosional, serta dapat menggunakan emosi sebagai alat untuk memotivasi diri.

“Emotional intelligence is the “something” in each of us that is a bit intangible. It affects how we manage behavior, navigate social complexities, and make personal decisions that achieve positive results. Emotional intelligence is made up of four core skills that pair up under two primary competencies: personal competence and social competence” (Travis Bradberry, 2014).

Dari pengertian tersebut dituangkan sebuah ide bahwa EQ merupakan suatu aset tak berwujud yang mempengaruhi bagaimana kita berperilaku melalui empat sikap yang dipasangkan dengan dua kompetensi yaitu kompetensi personal dan kompetensi sosial. Sebagaimana digambarkan dalam gambar berikut



Emotional intelligence is made up of four core skills.

Sumber: <http://www.forbes.com>

Pengenal diri adalah kemampuan dari seseorang untuk mengenali emosi diri dan menjauhi emosi yang buruk. Sedangkan pengendalian diri adalah kemampuan untuk menggunakan emosi untuk tetap fleksible dan secara positif mempengaruhi perilaku. Pengenalan sosial merupakan kemampuan untuk memperlakukan emosi diri secara akurat kepada orang lain dan mengetahui apa yang sebenarnya terjadi di dalam hubungan sosial. Manajemen hubungan merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi dan mengatur emosi dalam hubungannya dengan orang lain. Kecerdasan emosional (EQ) melibatkan seluruh kemampuan untuk memahami, mengekspresikan, dan mengontrol emosi kita.

Empat Cabang kecerdasan emosional (EQ):

Salovey and Mayer mengusulkan empat faktor EQ, yaitu:

- 1) Mengenali emosi. Langkah pertama untuk memahami emosi adalah mengenali emosi tersebut. Dalam banyak hal melibatkan pemahaman sinyal non verbal seperti bahasa tubuh dan ekspresi wajah.
- 2) Penalaran emosi. Langkah selanjutnya melibatkan emosi untuk mengenalkan cara berpikir kognitif. Emosi membantu memprioritaskan apa yang harus menjadi perhatian utama dan bagaimana menanganinya.
- 3) Memahami emosi. Bila kita dapat memahami emosi dengan baik dan mampu mengekspresikannya dengan baik pula, maka itu berarti kita mampu memahami emosi diri.
- 4) Mengontrol emosi. Merupakan satu kunci keberhasilan dalam memahami emosi seseorang. Bereaksi sewajarnya ketika menghadapi hal buruk dan respon yang sesuai dengan keadaan menjadi kunci keberhasilan dalam kecerdasan emosional.

2.3 Kecerdasan Spiritual (SQ)

Kecerdasan spiritual atau EQ diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa sadar (Zohar, 2001). Spiritual Quotient (SQ) adalah kecerdasan yang berperan sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan SQ merupakan kecerdasan tertinggi dalam diri kita (Misbach, 2008).

Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi tidak dapat dilihat dengan mudah karena kembali ke pengertian SQ, yaitu kemampuan seseorang untuk memecahkan persoalan makna dan nilai, untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa jalan hidup yang kita pilih memiliki makna yang lebih daripada yang lain. SQ merupakan kecerdasan yang bersifat pribadi.

Indikasi dari kecerdasan spiritual yang berkembang mencakup: a) Kemampuan untuk bersikap fleksibel, b) Adanya tingkat kesadaran diri yang tinggi, c) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, d) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui perasaan sakit, e) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, f) Keengganan menyebabkan kerugian yang tidak perlu, g) Kecenderungan untuk berpandangan holistik, h) Kecenderungan untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana jika” dan berupaya untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar, dan kemandirian dalam berpikir (Djasuli, 2012). SQ adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan masalah makna dan nilai menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya; menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

Menurut Marshall (2001), SQ adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan masalah makna dan nilai menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya; menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Bila SQ seseorang telah berkembang dengan baik, maka tanda-tanda yang akan terlihat pada diri seseorang adalah (1) kemampuan bersikap fleksibel, (2) tingkat kesadaran diri 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 yang mendasar, (9) memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi.

2.4 Kinerja

Kinerja seringkali diasumsikan dengan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja berasal dari kata *performance* berasal dari akar kata “to perform” dengan beberapa “entries” yaitu; (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (to do or carry out, execute); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (to discharge of fulfill; as vow); (3) melaksanakan atau menyempurkan tanggungjawab (to execute or complete an understaking); (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (to do what is expected of a person machine).

Kinerja didefinisikan sebagai salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai '*thing done*' dalam satuan organisasi. Kinerja hakekatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999).

Kinerja dapat diukur dengan:

1. Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
2. Faktor kuantitas kerja, diukur kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan pekerja dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
5. Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas pekerja di dalam kegiatan-kegiatan rutin kantor, rapat-rapat atau kehadiran di tengah-tengah klien yang membutuhkannya.
6. Faktor kerjasama, melihat bagaimana pekerja dapat bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Ma'rifah (2004).

Sementara itu, Lembaga Administrasi Negara (2000) menegaskan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Keduanya menganggap, bahwa kinerja merupakan parameter bagi pengukuran akuntabilitas bagi individu sesuai dengan

kewenangan yang diberikan. Baik keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh IQ, EQ, dan SQ telah banyak dilakukan, namun lebih banyak diteliti pada perusahaan atau organisasi bisnis. Hasil dari penelitian-penelitian tersebut sangat penting dalam mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor, salah satunya adalah kecerdasan emosional atau EQ. Penelitian Cipta (2009), meneliti pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja dengan variabel kecerdasan emosional sebagai variabel intervening terhadap karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga Kantor Pemasaran Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis*. Berdasarkan hasil analisis dihasilkan kesimpulan bahwa: (1) kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (2) kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional.

Pada bidang perhotelan, penelitian yang dilakukan oleh Meirmayati (2005), meneliti tentang pengaruh kecerdasan intelektual, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Semarang. Dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, hipotesis yang diajukan seluruhnya diterima. Yaitu bahwa kecerdasan intelektual, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah kecerdasan intelektual, dimana IQ memberikan sumbangan pada peningkatan kinerja selain komitmen organisasi.

Faktor IQ, EQ, dan SQ tidak dapat dilepaskan dalam tugas dan pekerjaan seorang karyawan. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Sumenge (2011) pada karyawan PT. BRI Kanwil Manado. Melalui teknik analisis regresi berganda dikemukakan hasil penelitian bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI.

Di dalam dunia pendidikan, peranan dan pengembangan IQ, EQ dan SQ mempunyai arti yang sangat penting untuk mewujudkan individu yang berharkat dan bermartabat baik secara fisik maupun psikis dengan kata lain mewujudkan peningkatan kualitas manusia seutuhnya. Ada beberapa hal yang dapat dijadikan indikator bahwa proses pendidikan dapat berhasil dengan baik apabila dapat menumbuhkan nilai-nilai hidup yang positif.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

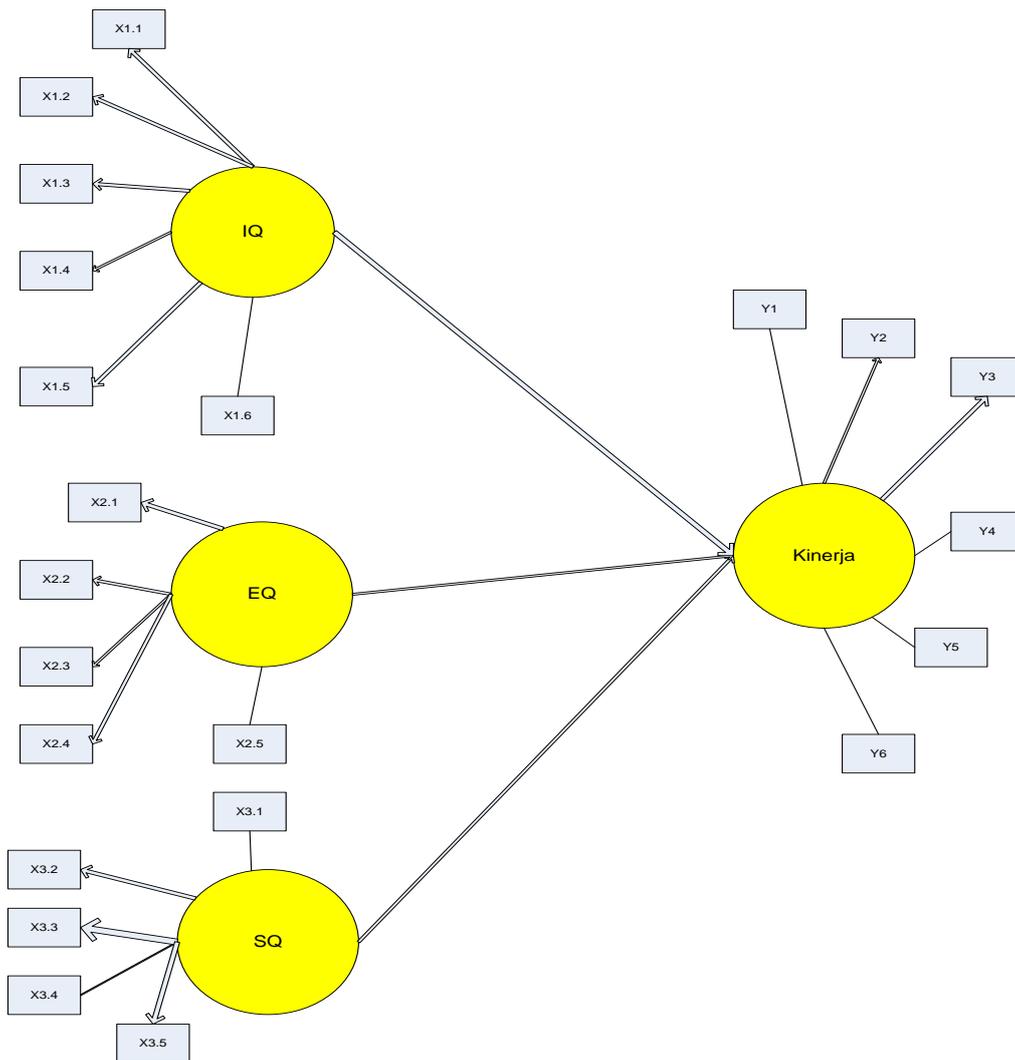
3.1 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada para responden, yakni para karyawan di dua kantor UPBJJ-UT dan Kantor Pusat UT.

3.2 Kerangka Pemikiran Konseptual

Berdasarkan kajian pustaka dan permasalahan, maka ada 4 variabel yang diukur dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas yang dimaksud adalah IQ (X1) yakni mudah dalam menggunakan hitungan, baik ingatan, mudah menangkap hubungan percakapan-percakapan, mudah menarik kesimpulan, cepat dalam mengamati, cakap dalam memecahkan berbagai problem (Mujib dan Mudzakir, 2000.)

Variabel EQ (X2) terdiri dari pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati keterampilan sosial (Goleman, 2000). Variabel SQ (X3) terdiri dari mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, spiritual non dogmatis (Setyawan, 2004). Variabel Y terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas kemandirian, komitmen (Bernardin, 2007). Dalam rangka memberikan gambaran yang jelas tentang penelitian maka dibuat alur penelitian dalam kerangka konsep penelitian di gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Konseptual Penelitian

3.3 Hipotesa Penelitian

Sesuai latar belakang masalah, perumusan masalah, dan telaah pustaka seperti yang telah diuraikan di atas, ada empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

1. H1 : Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. H3 : Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. H4 : Ketiga variabel kecerdasan tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3.4 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan pada bulan Maret sampai Agustus 2015. Lokasi penelitian adalah kantor pusat UT di Pondok Cabe, Tangsel, UPBJJ-UT Bogor di Jl. KH.Soleh Iskandar No. 234, Tanah Sareal, Bogor. UPBJJ-UT Jakarta Jalan Ahmad Yani no 43. by pass Ramawangun.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode survei. Obyek penelitian ini adalah pegawai UT. Pengumpulan data dilakukan dengan pembagian kuesioner kepada karyawan UT. Pengisian kuesioner dilakukan karyawan UT dengan cara mengisi sendiri. Pengumpulan data primer melalui kuesioner dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan mengenai kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual dan kinerja. Baik pertanyaan mengenai kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual maupun pertanyaan mengenai kinerja disediakan jawaban yang menggunakan skala Likert. Skala ini merupakan skala jawaban kesukaan. Adapun skala Likert yang diberikan adalah seperti Tabel 3.2.

Tabel 3.2.
Skor skala likert

Pilihan Pernyataan	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian sosial. Cara penilaian terhadap hasil jawaban kuesioner dengan skala likert dilakukan dengan rumus :

$$\bar{X} = \frac{\sum(\text{skor} \times f_i)}{n}$$

Setelah memperoleh rata-rata skor dari masing-masing pertanyaan, kemudian dihitung skor rata-rata akhir dengan rumus :

$$\bar{X}_{\text{Total}} = \frac{\sum \bar{X}}{\sum \text{Pernyataan}}$$

Keterangan :

\bar{X} = Skor rata-rata pernyataan

f_i = frekuensi yang memiliki pernyataan ke - i

n = jumlah responden

\bar{X}_{Total} = skor rata-rata akhir

3.6 Penentuan Jumlah Sampel dan Metode Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan *probabilitas stratified random sampling*. Pengambilan sampel metode ini dilakukan secara *stratified*, artinya dibentuk strata, tingkatan, atau kelompok. Dengan kata lain populasi dibagi terlebih dahulu menjadi tingkatan atau kelompok yang berbeda. Selanjutnya sampel ditarik secara random dari setiap kelompok, sehingga bisa meliputi setiap strata yang berbeda untuk mewakili populasi secara keseluruhan. Penentuan jumlah sampel setiap golongan dengan cara proporsi, yaitu;

$$n_i = \frac{n}{N} \times N_i$$

Keterangan:

n_i = Jumlah sampel per kelompok karyawan berdasarkan golongan

n = Total sampel

N = Jumlah populasi karyawan UT

N_i = Jumlah populasi karyawan UT (UPBJJ-UT Jakarta, Bogor dan UT Pusat)

Dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dimana besarnya ukuran sampel untuk metode analisis SEM dengan PLS adalah 30 – 100 namun tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel laten yang dikalikan 5-10. Penelitian ini rencananya akan menggunakan 22 variabel manifest, oleh karena itu total sampel yang diperlukan adalah sebesar 154 orang dengan perhitungan sebagai berikut :

n = jumlah variabel manifest x 7

n = 22 x 7

n = 154

Jadi total sampel yang dibutuhkan dengan menggunakan PLS hanya sebanyak 154 orang.

Namun dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 157 responden yang terdiri dari 100 responden UT Pusat , 30 responden UPBJJ-UT Jakarta dan 27 responden UPBJJ-UT Bogor.

3.7 Metode Analisis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis *variance*. Secara teknis SEM dibagi dalam 2 (dua) kelompok yaitu SEM berbasis kovarian yang diwakili oleh LISREL dan SEM *variance* atau sering disebut *Component Based SEM* yang mempergunakan *software* SmartPLS dan PLS Graph. Perbedaan utama antara *Covariance Based SEM* dan *Component Based SEM* dengan PLS (yang selanjutnya akan disebut sebagai *Variance based* dengan PLS) adalah pada *Covariance Based SEM* model yang dianalisis harus dikembangkan berdasarkan pada teori yang kuat dan bertujuan untuk mengkonfirmasi model dengan data empirisnya. Sedangkan *Variance based* dengan PLS lebih menitikberatkan pada model prediksi sehingga dukungan teori yang kuat tidak begitu menjadi hal terpenting. *Covariance Based SEM* lebih bertujuan memberikan pernyataan tentang hubungan kausalitas atau memberikan deskripsi mekanisme hubungan kausalitas (sebab-akibat). Sedangkan *Component Based SEM* dengan PLS bertujuan mencari hubungan linear prediktif antar variabel.

Ghozali (2008) mengemukakan bahwa masalah yang muncul dalam penggunaan *Covariance Based SEM* antara lain : (1) terjadinya *improper solution* karena adanya nilai *variance* yang negatif (*Heywood case*), (2) *factor indeterminacy* yang mengakibatkan program tidak memberikan hasil analisis karena model *unidentified*, dan (3) *Non-convergence algorithm*. Jika hal ini terjadi maka tujuan penelitian diturunkan, tidak lagi mencari hubungan kausalitas antara variabel menjadi hubungan linear prediktif optimal. Pada Tabel 12 menunjukkan perbedaan SEM Lisrel dengan SEM PLS. Selain itu juga pendekatan PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data berdistribusi tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). PLS merupakan metode analisis *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi, jumlah sampel kecil dan residul distribusi. Walaupun PLS juga dapat digunakan untuk mengonfirmasi teori, tetapi juga untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten. Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan *Component Based SEM* (PLS) lebih unggul pertama, bila terjadi masalah *improper solution*, *factor indeterminacy*, *Non-convergence algorithm* maka kita tidak perlu menurunkan tujuan penelitian dari hubungan kausalitas antara variabel menjadi hubungan linear prediktif

optimal. Kedua, besarnya sample yang dipakai minimal direkomendasikan berkisar dari 30 sampai 100 sampel. Ketiga, *distribution free* artinya dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio. Berdasarkan keunggulan tersebut maka penelitian ini menggunakan *Component Based SEM* dengan PLS sebagai alat pengolahan dan analisis data. Pertimbangan lain mengapa menggunakan *Component Based SEM* dengan PLS sebagai alat pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini adalah sudah terlalu banyak penelitian-penelitian menggunakan *Covariance Based SEM* yang kemungkinan bisa terjadi masalah seperti *improper solution, factor indeterminacy, Non-convergence algorithm*.

Ada beberapa langkah-langkah apabila menggunakan metode PLS ini yakni sebagai berikut;

1. Merancang model struktural atau *inner model*. *Inner model* merupakan model yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten atau bisa juga dikatakan *inner model* menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan substantive theory.
2. Merancang model pengukuran atau *outer model*. *Outer model* merupakan model yang menspesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya atau bisa dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya.
3. Mengkonstruksi diagram jalur dari tiap variabelnya.
4. Mengkonversi diagram jalur ke persamaan.
5. Pendugaan parameter yakni:
 - a. *Weight estimate* yang digunakan untuk menghitung data variabel laten
 - b. Estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan antar variabel laten (koefisien jalur) dan antara variabel laten dengan indikatornya (*loading*)
 - c. Berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.
 - d. Metode estimasi PLS: OLS dengan teknik iterasi
 - e. *Interaction variable*
Pengukuran untuk variabel moderator, dengan teknik : menstandarkan skor indikator dari variabel laten yang dimoderasi dan yang memoderasi, kemudian membuat variabel laten interaksi dengan cara mengalikan nilai standar indikator yang dimoderasi dengan yang memoderasi.
 - f. *goodness of fit* yakni:
 - 1) *Outer model* refleksif :
 - a) *Convergent validity*

Nilai *loading* 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup, untuk jumlah indikator dari variabel laten berkisar antara 3 sampai 7.

b) *Discriminant validity*

Nilai AVE yang direkomendasikan adalah lebih besar dari 0.50.

c) *Composite reliability*

Nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit (ρ_c) adalah ≥ 0.6 , walaupun bukan merupakan standar absolut.

2) *Outer model* formatif :

Outer model formatif dapat dievaluasi berdasarkan pada *substantive contentnya* yaitu dengan melihat signifikansi dari *weight*.

BAB IV

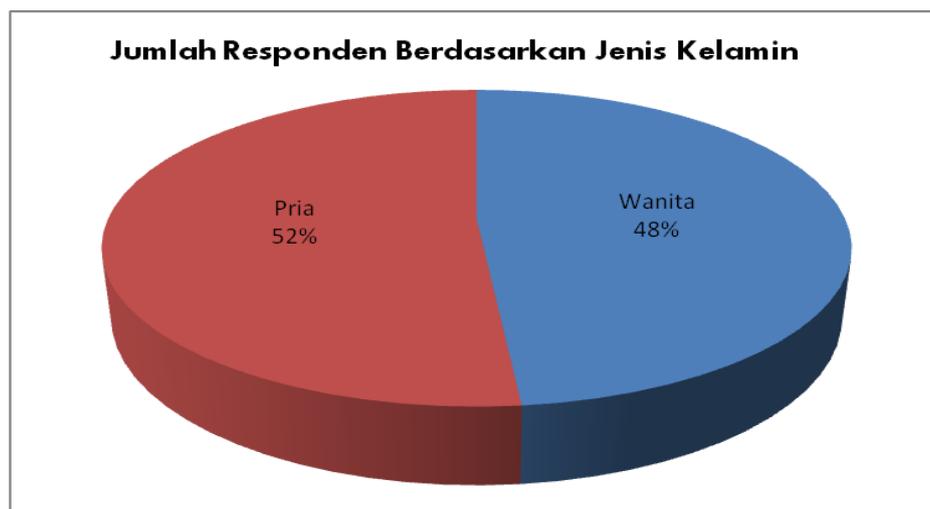
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Responden di dalam penelitian ini terdiri dari karyawan di lingkungan UT Pusat, UPBJJ-UT Jakarta dan UPBJJ-UT Bogor. Karyawan di lingkungan UT Pusat diwakili dengan sampel dari berbagai unit. Sedangkan untuk UPBJJ-UT Jakarta dan Bogor yang menjadi responden adalah semua karyawan yang berada di sana. Untuk analisis karakteristik sebagai berikut.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin pria sebanyak 52% dan responden wanita sebanyak 48% dari jumlah responden 157 orang terlihat pada Gambar 4.1. Perbedaan jenis kelamin karyawan di suatu perusahaan sangat tergantung pada jenis pekerjaan.

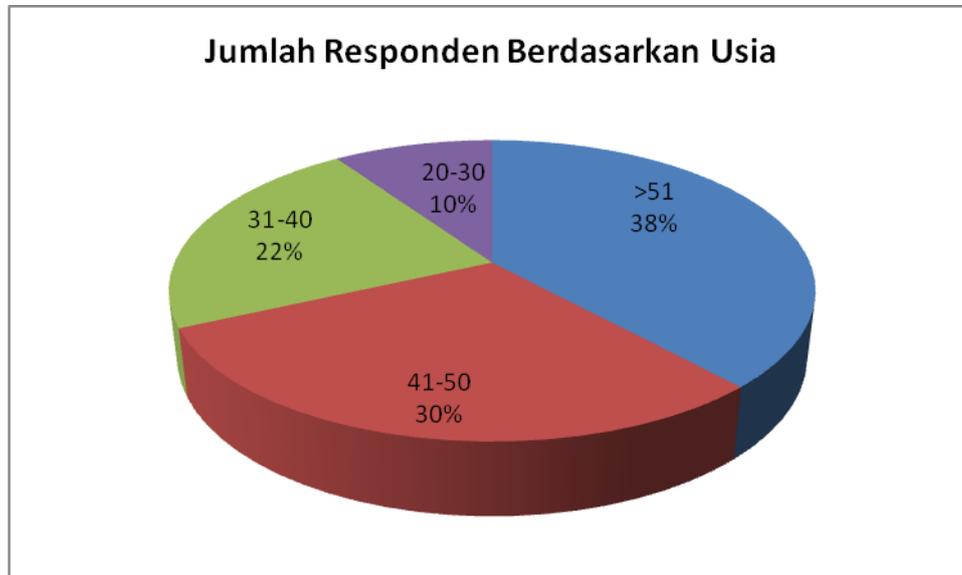


Gambar 4.1. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia dapat mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Usia seorang karyawan sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Karyawan dengan usia yang relatif masih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik daripada karyawan yang lebih tua. Akan tetapi seorang karyawan yang sudah berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang masih berusia muda. Oleh karena itu akan lebih baik apabila perusahaan mengabungkan atau

memadukan karyawan berusia tua dengan usia muda. Data mengenai komposisi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Gambar 4.2.

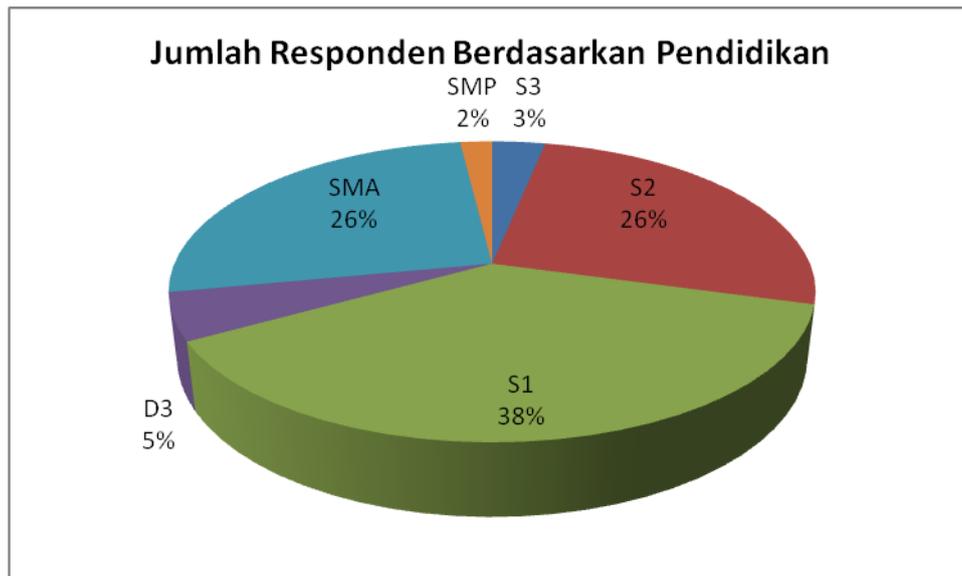


Gambar 4.2. Komposisi Responden Berdasarkan Usia
Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Penelitian ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar berumur >51 tahun sebanyak 38%, diikuti dengan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 30% selanjutnya responden dengan usia 31-40 tahun sebesar 22% dan usia 20-30 tahun sebanyak 10%.

4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Secara umum tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi sikap, pengambilan keputusan serta kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini peneliti membatasi hanya pada pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh responden. Dari penelitian terhadap 157 orang responden yang diteliti didapatkan pendidikan responden sebagai berikut :

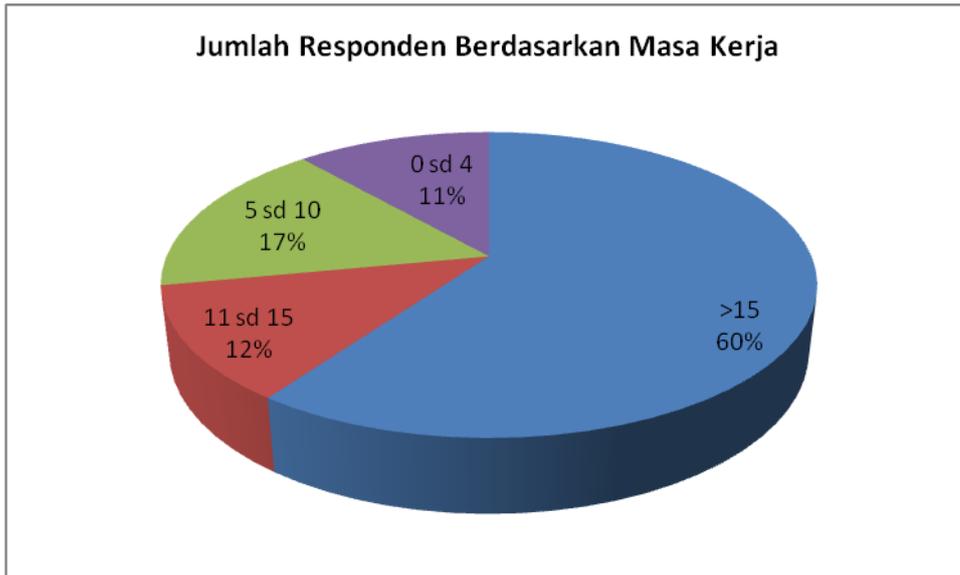


Gambar 4.3. Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
 Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu : SMP, SMA, D3, S1, S2 dan S3. Sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan S1 yaitu sebesar 38% dari 157 responden (Gambar 4.3).

4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

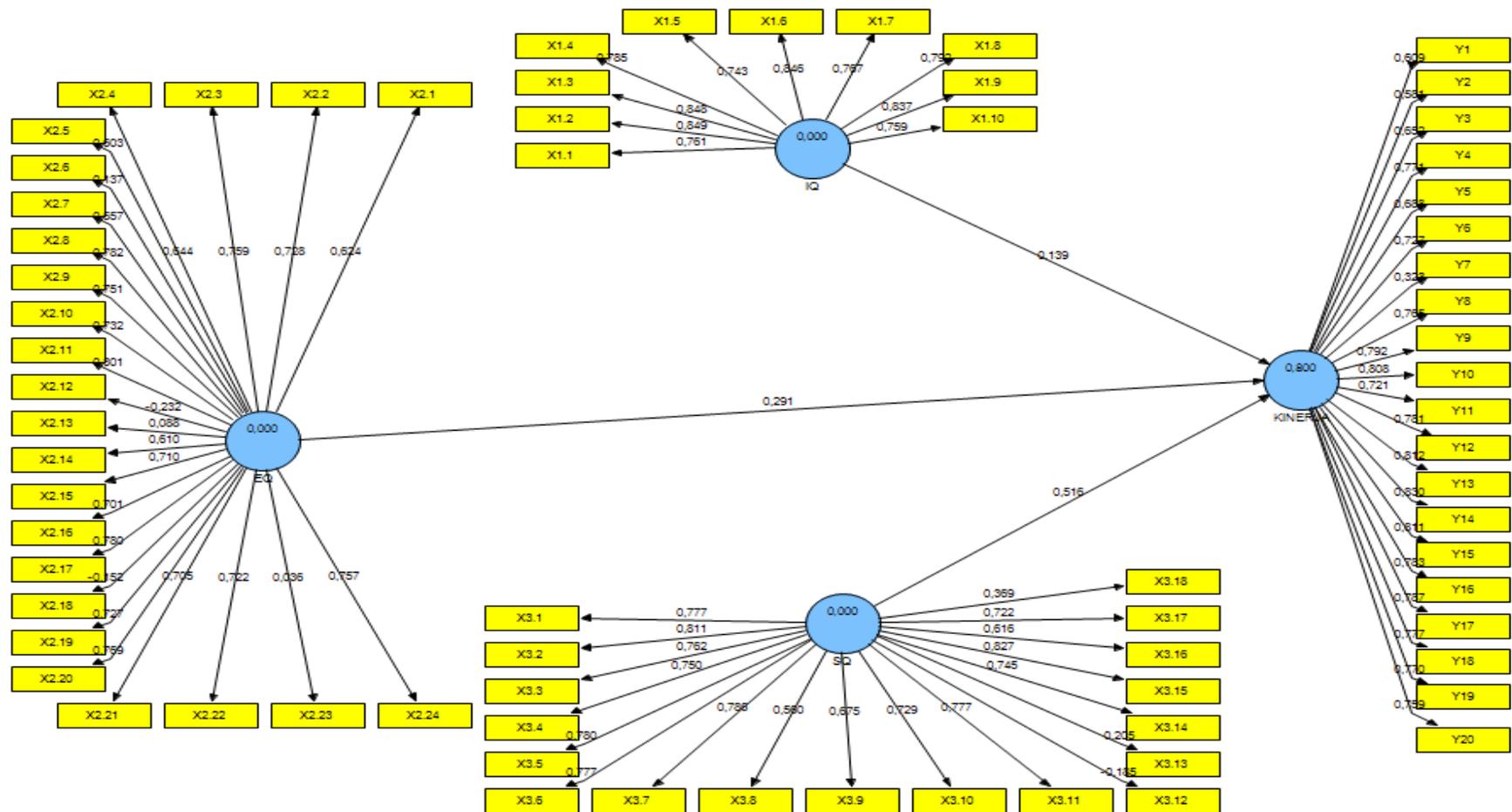
Masa kerja erat dihubungkan dengan pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi dan pemahaman *job description* yang lebih baik. Lamanya masa kerja pada umumnya berkaitan dengan tingkat loyalitas yang dimiliki oleh seorang karyawan. Data mengenai komposisi responden menurut masa kerja dapat dilihat pada Gambar 4.4. Pada Gambar 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden telah memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun yaitu sebesar 60% dari 157 responden, kemudian diikuti dengan karyawan yang memiliki masa kerja 5-10 tahun sebesar 17% dan sebanyak 12% dengan masa kerja diantara 11-15 tahun serta hanya 11% responden dengan masa kerja 0-4 tahun.



Gambar 4.4. Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja
Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

4.2. Hasil Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Metode analisis yang dilakukan untuk mengetahui bentuk dan besar pengaruh variabel laten independen (eksogen) yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan adalah menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yang diolah dengan SmartPLS 2.0.



Gambar 4.5. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada UPBJJ-UT Jakarta, UPBJJ-UT Bogor dan UT Pusat)
(sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2015)

Pada Gambar 4.5. bentuk hubungan variabel laten dengan indikator yaitu reflektif. Variabel kecerdasan intelektual direfleksikan dengan kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal dan intelegensi praktis. Variabel kecerdasan emosional direfleksikan dengan pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Sementara variabel kecerdasan spiritual direfleksikan oleh sikap fleksibel, kesadaran diri, menghadapi penderitaan, melampaui perasaan sakit, keengganan kerugian, kualitas hidup, berpandangan holistik, kecenderungan bertanya dan kemandirian. Untuk variabel kinerja karyawan direfleksikan oleh keandalan, kehadiran, kerjasama, kualitas pekerjaan dan pengetahuan. Setelah model dibentuk dengan menggunakan *SmartPLS*, dilakukan pengujian kelayakan model.

4.3. Evaluasi *Outer Model – Reflektif* Pada Variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan

Menurut Ghozaly (2008) bahwa untuk evaluasi *outer model-refleksi* dilakukan berdasarkan 4 (empat) kriteria yaitu *convergent validity*, *discriminat validity*, *Average Variance Extracted (AVE)* dan *composite reliability* (Tabel 4.1)

Tabel 4.1 Kriteria dan Standarisasi dalam Evaluasi *Outer Model – Refleksi*

Kriteria	Standar	Keterangan
<i>Convergent validity</i> (Reliabilitas indikator)	Nilai <i>loading</i> > 0.50	Menilai kekuatan indikator dalam merefleksikan variabel laten Chin (1998) menyatakan jika < 0.50 maka indikator harus di drop
<i>Discriminat validity</i>	Nilai <i>cross loading</i> korelasi indikator ke variabel latennya lebih besar dari variabel laten-lain	Mengukur ketepatan model refleksi
<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	AVE > 0,5	Mengukur konsistensi indikator dalam pengukuran variabel laten
<i>Composite reliability</i> (ρ_c)	$\rho_c > 0,6$	kestabilan dan konsistensi internal indikator yang baik

Sumber : Ghozaly (2008)

1. *Convergent Validity (Reliabilitas Indikator)*

Reliabilitas indikator dicerminkan dari nilai *loading factor* yang merefleksikan kekuatan interelasi antara variabel laten kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan terhadap masing-masing variabel indikatornya. Menurut Ghazali (2005), indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0.05, menunjukkan

kekuatan merefleksikan sangat rendah sehingga harus didrop (dibuang). Indikator yang harus di drop untuk setiap variabel laten adalah :

Tabel 4.2. Indikator Yang Memiliki Nilai *Loading Factor* di Bawah 0.05

Variabel Laten	Indikator	
1. Kecerdasan Emosi (EQ)	X2.6	Pengendalian diri
	X2.11	Motivasi
	X2.12	
	X2.13	Empati
	X2.18	Keterampilan Sosial
	X2.23	
2. Kecerdasan Spiritual (SQ)	X3.12	Kualitas Hidup
	X3.13	
	X3.18	Kemandirian
3. Kinerja Karyawan (Y)	Y7	Kehadiran

Sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2015

Sedangkan Tabel 4.3 Nilai *loading Factor* yang merefleksikan interelasi antar variabel laten. Dimana semua nilai di atas 0.05.

Tabel 4.3 Nilai *Loading Factor* Yang Merefleksikan Kekuatan Interelasi Antara Variabel Laten

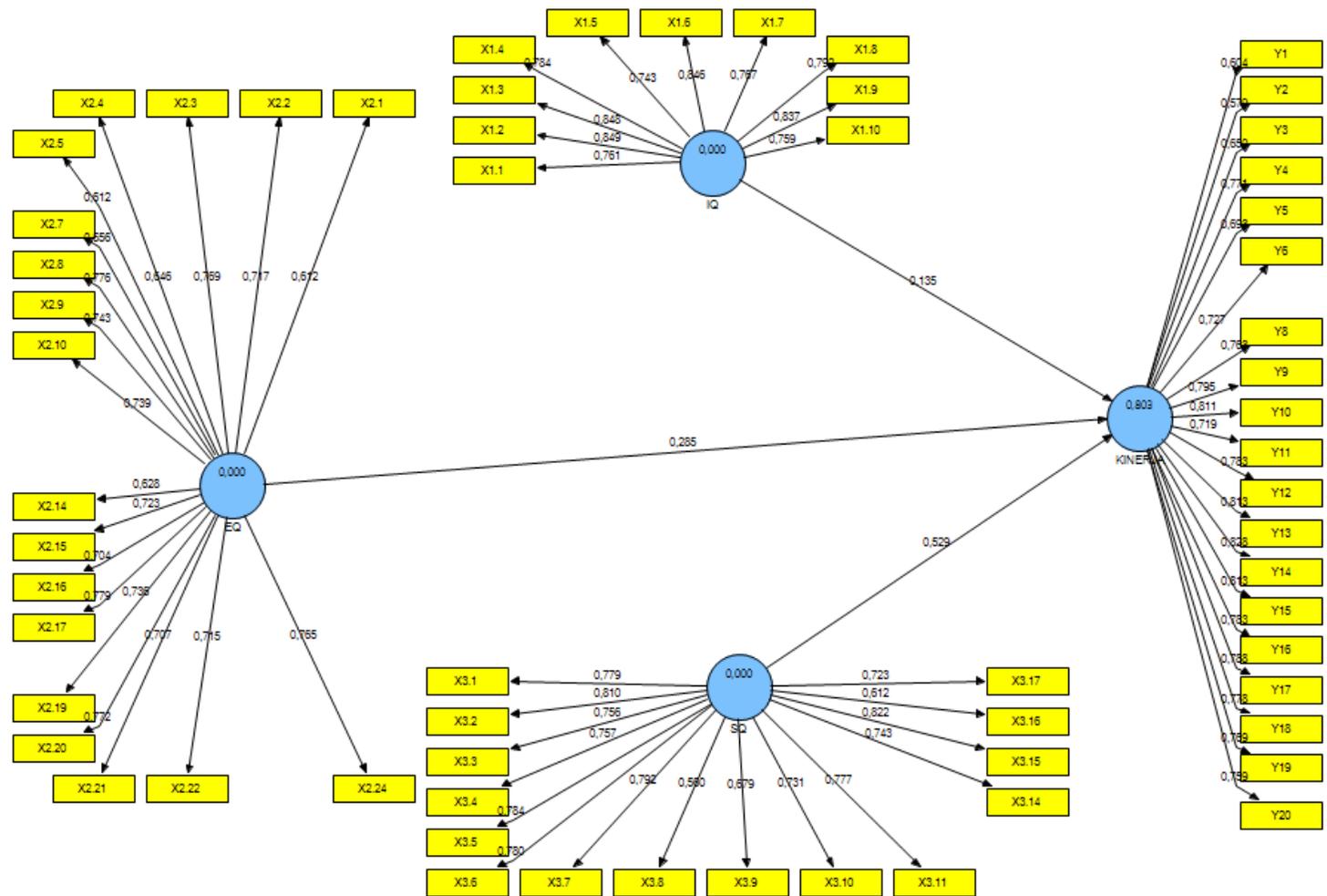
Variabel Laten	Kekuatan Interelasi Reflektif (Nilai Loading)	Indikator	
1. Kecerdasan Intelektual (IQ)	0,7608	X1.1	Kemampuan memecahkan Masalah
	0,8492	X1.2	
	0,848	X1.3	
	0,7845	X1.4	
	0,7431	X1.5	Intelegensi Verbal
	0,8462	X1.6	
	0,7672	X1.7	
	0,7919	X1.8	Intelegensi Praktis
	0,837	X1.9	
	0,7594	X1.10	
2. Kecerdasan Emasional (EQ)	0,6121	X2.1	Pengenalan Diri
	0,7174	X2.2	
	0,7695	X2.3	

	0,6458	X2.4	Pengendalian Diri
	0,6119	X2.5	
	0,5563	X2.7	
	0,7759	X2.8	
	0,7426	X2.9	Motivasi
	0,7394	X2.10	
	0,6278	X2.14	Empati
	0,7229	X2.15	
	0,7039	X2.16	
	0,7786	X2.17	
	0,7358	X2.19	Keterampilan Sosial
	0,7723	X2.20	
	0,7068	X2.21	
	0,7151	X2.22	
	0,7645	X2.24	
3. Kecerdasan Spiritual (SQ)	0,779	X3.1	Bersikap Fleksibel
	0,8103	X3.2	
	0,7556	X3.3	Kesadaran Diri
	0,7575	X3.4	
	0,7844	X3.5	Menghadapi penderitaan
	0,7799	X3.6	
	0,7925	X3.7	
	0,5595	X3.8	melampaui perasaan sakit
	0,679	X3.9	
	0,7309	X3.10	keengganan kerugian
	0,7768	X3.11	
	0,7425	X3.14	berpandangan holistik
	0,822	X3.15	
	0,6117	X3.16	kecenderungan bertanya
	0,7232	X3.17	
4. Kinerja (Y)	0,6039	Y1	Keandalan

	0,5787	Y2	
	0,65	Y3	
	0,7713	Y4	
	0,6929	Y5	Kehadiran
	0,7273	Y6	
	0,7634	Y8	Kerjasama
	0,7947	Y9	
	0,8108	Y10	
	0,7195	Y11	Kualitas Pekerjaan
	0,7829	Y12	
	0,8129	Y13	
	0,8276	Y14	
	0,8125	Y15	Kuantitas Pekerjaan
	0,783	Y16	
	0,7876	Y17	
	0,7781	Y18	
	0,7695	Y19	Pengetahuan
	0,7591	Y20	

Sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2015

Dari pen-drop-an tersebut model perlu dieksekusi kembali dengan *SmartPLS* untuk menghasilkan *loading* faktor baru (Gambar 4.6).



Gambar 4.6. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada UPBJJ-UT Jakarta, UPBJJ-UT Bogor dan UT Pusat), Setelah Beberapa Indikator Didrop 1 (sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2015)

2. *Discriminat validity*

Pada Tabel 4.4, menunjukkan nilai korelasi variabel laten kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan dengan masing-masing indikatornya. Jika indikator-indikator kecerdasan intelektual menggambarkan refleksi dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan, maka nilai korelasi indikator-indikator ini terhadap kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan harus lebih besar dibandingkan korelasi indikator-indikator tersebut terhadap variabel laten lainnya. Begitu pun untuk variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan. Jika indikator-indikator untuk masing-masing variabel menggambarkan refleksinya, maka nilai korelasi harus lebih besar dibandingkan korelasi indikator-indikator tersebut terhadap variabel laten lainnya. Hal tersebut membuktikan bahwa model reflektif kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini valid.

Tabel 4.4 *Crosloading*

	EQ	IQ	KINERJA	SQ
X1.1	0,6103	0,7608	0,5577	0,5409
X1.10	0,6884	0,7594	0,705	0,6773
X1.2	0,653	0,8492	0,6345	0,6656
X1.3	0,649	0,848	0,6371	0,6342
X1.4	0,6568	0,7845	0,5459	0,5288
X1.5	0,6368	0,7431	0,5507	0,5174
X1.6	0,6739	0,8462	0,6682	0,6597
X1.7	0,6631	0,7672	0,6068	0,6043
X1.8	0,6829	0,7919	0,5828	0,5709
X1.9	0,6863	0,837	0,7126	0,7488
X2.1	0,6121	0,6003	0,5492	0,5256
X2.10	0,7394	0,5871	0,5397	0,5197
X2.14	0,6278	0,4141	0,3802	0,395
X2.15	0,7229	0,5082	0,5397	0,5347
X2.16	0,7039	0,4933	0,4969	0,4883
X2.17	0,7786	0,6994	0,7037	0,7147
X2.19	0,7358	0,5745	0,5463	0,5218
X2.2	0,7174	0,6529	0,62	0,6923
X2.20	0,7723	0,6497	0,6364	0,5707
X2.21	0,7068	0,6498	0,7141	0,6374
X2.22	0,7151	0,6577	0,7062	0,7061
X2.24	0,7645	0,5989	0,6211	0,6079
X2.3	0,7695	0,5932	0,587	0,5735
X2.4	0,6458	0,4938	0,4998	0,55

	EQ	IQ	KINERJA	SQ
X2.5	0,6119	0,4405	0,5147	0,4791
X2.7	0,5563	0,4937	0,5868	0,5734
X2.8	0,7759	0,7046	0,6139	0,6377
X2.9	0,7426	0,5662	0,5811	0,6138
X3.1	0,7139	0,6197	0,6937	0,779
X3.10	0,5762	0,5072	0,6607	0,7309
X3.11	0,5934	0,5886	0,6658	0,7768
X3.14	0,6009	0,6092	0,6702	0,7425
X3.15	0,6448	0,5389	0,677	0,822
X3.16	0,6308	0,562	0,587	0,6117
X3.17	0,5967	0,5781	0,6368	0,7232
X3.2	0,7794	0,6709	0,7084	0,8103
X3.3	0,6726	0,5749	0,6598	0,7556
X3.4	0,5733	0,5768	0,6533	0,7575
X3.5	0,5869	0,6464	0,6694	0,7844
X3.6	0,5748	0,5693	0,6505	0,7799
X3.7	0,5888	0,5849	0,6541	0,7925
X3.8	0,51	0,4734	0,5121	0,5595
X3.9	0,5148	0,5339	0,5587	0,679
Y1	0,6519	0,556	0,6039	0,4876
Y10	0,6061	0,5945	0,8108	0,6956
Y11	0,6324	0,6113	0,7195	0,6104
Y12	0,6725	0,6121	0,7829	0,7539
Y13	0,7034	0,6819	0,8129	0,7256
Y14	0,7085	0,6448	0,8276	0,6942
Y15	0,6143	0,5961	0,8125	0,7143
Y16	0,6129	0,5959	0,783	0,6784
Y17	0,6072	0,5753	0,7876	0,6882
Y18	0,6581	0,5776	0,7781	0,6374
Y19	0,6194	0,5967	0,7695	0,6791
Y2	0,5802	0,5539	0,5787	0,4835
Y20	0,5837	0,5686	0,7591	0,6414
Y3	0,5917	0,644	0,65	0,5876
Y4	0,6266	0,5539	0,7713	0,7166
Y5	0,5994	0,5561	0,6929	0,6695
Y6	0,6132	0,4862	0,7273	0,5927
Y8	0,6102	0,5875	0,7634	0,5915
Y9	0,6001	0,5577	0,7947	0,6893

Sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2015

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Validitas menunjukkan bahwa suatu pengujian benar-benar konsisten mengukur apa yang seharusnya diukur, dalam hal ini bagaimana indikator-indikator baik kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual maupun kinerja karyawan konsisten mengukur variabel latennya masing-masing. Hal ini dapat digambarkan oleh besaran nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai AVE kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Nilai AVE Untuk Variabel Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Karyawan

Variabel	AVE
EQ	0,5019
IQ	0,6396
SQ	0,553
KINERJA	0,5653

Sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2015

Dapat disimpulkan bahwa semua nilai AVE pada setiap variabel laten diatas 0,5 yang artinya setiap indikator-indikator konsisten dalam mengukur variabel latennya.

4. *Composite Reliability*

Composite reliability (ρ_c) menunjukkan suatu pengujian terhadap kestabilan dan konsistensi internal indikator yang baik. Dalam hal ini bagaimana indikator-indikator baik kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual maupun kinerja karyawan konsisten mengukur variabel latennya masing-masing. Hal ini dapat digambarkan oleh besaran nilai *Composite reliability* (ρ_c).

Tabel 4.6
Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability (ρ_c)
EQ	0,9473
IQ	0,9465
SQ	0,9484
KINERJA	0,9608

Sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2015

Dilihat pada Tabel 4.6 di atas, nilai kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual maupun kinerja karyawan adalah masing-masing sebesar 0,9473, 0,9465, 0,9484 dan 0,9608. Dari hasil pengolahan PLS, nilai seluruh *Composite reliability* (ρ_c) variabel laten memiliki nilai di atas 0,6 dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan untuk setiap laten memiliki kestabilan dan konsisten yang baik.

4.4. Evaluasi Model struktural atau *Inner Model*

Menilai *inner model* adalah mengevaluasi pengaruh antar variabel laten dan pengujian hipotesis. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel endogen dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} (t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 1.96).

Penelitian ini memiliki 1 (dua) variabel endogen yaitu kinerja. Variable endogen kinerja dipengaruhi oleh Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual (lihat Gambar 4.6). Hasil perhitungan PLS menunjukkan bahwa *R-Square* Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja sebesar 0.803 (lihat Tabel 4.7), artinya Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki kontribusi positif terhadap kinerja sebesar 80,3% dan 19,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan, lingkungan kerja, dan lain-lain. Hal ini berarti semakin tinggi Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual maka kinerja akan meningkat.

Menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2008) bahwa Hasil *R-Square* sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural, masing-masing mengindikasikan bahwa model “baik”, ”moderat”, dan “lemah”. Berdasarkan teori tersebut dan nilai *R-Square* pada variabel laten menunjukkan bahwa kategori model yang diterangkan termasuk ke dalam model yang baik.

Tabel 4.7
R-Square Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual
 Terhadap Kinerja

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha	Communality	Redundancy
EQ	0,5019	0,9473	0	0,9409	0,5019	0
IQ	0,6396	0,9465	0	0,9371	0,6396	0
SQ	0,553	0,9484	0	0,9412	0,553	0
KINERJA	0,5653	0,9608	0,8032	0,9565	0,5653	0,222

Sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2015

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat analisis bootstrapping pada *path coefficients*, yaitu dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} (lihat Tabel 4.8). Pada tabel menunjukkan nilai t_{tabel} yang lebih besar dari 1.96 (pada selang kepercayaan 95%) untuk keseluruhan variabel laten. Hal ini berarti keseluruhan hipotesis yang dipaparkan sebelumnya diterima.

Tabel 4.8
 Hasil Analisis *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
EQ -> KINERJA	0,2855	0,2873	0,1373	0,1373	2,0785
IQ -> KINERJA	0,135	0,1333	0,0922	0,0922	1,464
SQ -> KINERJA	0,5291	0,5295	0,1143	0,1143	4,6302

Sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2015

Hipotesis 1 : Kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Pada hasil analisis PLS menunjukan bahwa kekuatan hubungan antara kecerdasan intelektual dengan kinerja sangat lemah dimana nilai koefisien parameter sebesar 0,135. Diperkuat dengan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa $t_{hitung} = 1,464$ lebih kecil dibanding $t_{tabel} = 1.96$ (Tabel path coefisien)). Hal ini menunjukkan bahwa kacerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja. IQ tidak berpengaruh terhadap kinerja artinya IQ pada penelitian ini tidak menentukan keberhasilan kinerja karyawan di tempat kerja. Bertolak belakang dari penelitian Schmidt dan Hunter (1994) , “untuk mempekerjakan

karyawan yang tak memiliki pengalaman kerja petunjuk yang paling valid untuk mengetahui kualitas kerjanya adalah kecerdasannya” Dukungan terhadap bermanfaatnya IQ juga datang dari Justin Menkes dalam artikelnya di Harvard Business Review yang berjudul “Memperkerjakan Eksekutif Cerdas”. Menkes menyatakan: “terlepas dari kurangnya hasil nyata, tes-tes IQ tetap merupakan petunjuk kesuksesan manajerial yang paling baik daripada perangkat pengukuran lainnya. Jadi banyak teori yang berprinsip bahwa IQ berkaitan dengan kinerja.

Hipotesis 2 : Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Pada hasil analisis PLS menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif terhadap kinerja, dimana nilai koefisien parameter sebesar 0,286. Hal ini berarti tinggi kecerdasan emosional seseorang akan cukup meningkatkan kinerja.

Pengujian hipotesis satu diterima karena pada hasil analisis diperoleh bahwa $t_{hitung} = 2.078$ lebih besar dibanding $t_{tabel} = 1.96$ (Tabel path koefisien)). Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 3 : Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Pada hasil analisis PLS menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki hubungan positif terhadap kinerja, dimana nilai koefisien parameter sebesar 0,529. Hal ini berarti tinggi kecerdasan spiritual seseorang akan cukup kuat meningkatkan kinerja.

Pengujian hipotesis satu diterima karena pada hasil analisis diperoleh bahwa $t_{hitung} = 4.63$ lebih besar dibanding $t_{tabel} = 1.96$ (Tabel path koefisien)). Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

4.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh IO, EQ, dan SQ secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis ini dengan menggunakan SPSS versi.22 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.9. Hasil Analisis Regresi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,028	3	13,009	174,582	,000 ^b
	Residual	11,401	153	,075		
	Total	50,429	156			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), KecerdasanSpiritual, KecerdasanEmosional, KecerdasanIntelektual

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,880 ^a	,774	,769	,27298	,774	174,582	3	153	,000

a. Predictors: (Constant), KecerdasanSpiritual, KecerdasanEmosional, KecerdasanIntelektual

Sumber data : hasil pengolahan data menggunakan spss 22

Pada Tabel 5.9. menunjukkan bahwa p-value lebih kecil dari 0.01 artinya bahwa secara bersamaan ketiga variabel laten eksogen yaitu IO, EQ, dan SQ sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kontribusi ke-3nya terhadap peningkatan kinerja sebesar 0.774 atau 77,4% dan sisanya sebesar 22,6% peningkatan kinerja dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

BAB V KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut;

1. IQ tidak berpengaruh terhadap kinerja artinya IQ pada penelitian ini tidak menentukan keberhasilan kinerja karyawan di tempat kerja.
2. EQ berpengaruh terhadap kinerja artinya menentukan keberhasilan kinerja karyawan di tempat kerja
3. SQ berpengaruh terhadap kinerja artinya menentukan keberhasilan kinerja karyawan di tempat kerja
4. IQ, EQ dan SQ berpengaruh terhadap kinerja artinya semakin tinggi IQ, EQ dan SQ maka kinerja karyawan akan meningkat.

5.2 Saran

Adapun saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

Bagi UT, dengan hasil penelitian IQ tidak berpengaruh terhadap kinerja maka UT jangan hanya menggunakan tes-tes IQ untuk mengetahui kualitas kinerja karyawannya maupun sebagai petunjuk kesuksesan pimpinan. Jadi UT harus menggunakan perangkat pengukuran lain seperti SQ dan EQ dijadikan alat ukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Cipta, 2009, Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga Kantor Pemasaran Surabaya, Tesis ,Universitas Airlangga, Surabaya
- Djasuli, Mohamad. Nur Hidayah. 2012. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Dengan Variabel Moderasi Kompetensi Di Kabupaten Lamongan (Studi Kasus Di SKPD Kabupaten Lamongan) dalam [Http://Feb.Trunojoyo.Ac.Id/Wp-Content/Uploads/2012/](http://Feb.Trunojoyo.Ac.Id/Wp-Content/Uploads/2012/) diakses 12 Februari 2015
- Gardner Howard Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences.2011. dalam <http://infed.org/mobi/howard-gardner-multiple-intelligences-and-education/> diakses 12 Februari 2015
- Ginanjar, Ary, 2001. Rahasia Sukses membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual. Jakarta: Penerbit Arga
- Ghozali I. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Ed. 2. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D, 2000, Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Jones, Stephen M. 2007. *Emotional Intelligence Within Organizations: A Study Of Emotional Intelligence And Performance Ranking Within A Biomedical Company* Pepperdine University, ProQuest, UMI Dissertations Publishing, 3256102. Dalam <http://search.proquest.com/docview/304706963/fulltextPDF/6231E07BE7E644DFPQ/6?accountid=48290> diakses 10 Februari 2015
- Geoffrey VanderPal.2014. Global Leadership, IQ and Global Quotient Journal of Management Policy and Practice vol. 15(5) 2014 dalam <http://search.proquest.com/docview/1648032158/fulltextPDF/5413ABD4492F4B66PQ/31?accountid=48290>
- Hunter, J. E., & Hunter, R. F. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin*, 96, 72-98.
- Idrus, Muhammad . 2002, Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta, Psikologi Phronesis, Jurnal Ilmiah dan Terapan, Vo.4, No.8, Desember
- Lakeh, Maryam Akbari; Moonaghi, Hossein Karimi; Makarem, Abbas; Esmaili, Habib Allah; Ebrahimi, Mahdi. 2013. *Medical Faculty Members' Spiritual Intelligence/Quotient (SQ): A Descriptive Cross-sectional Study in Iran*. *Research and Development in Medical Education* 2.2 59-63.

- Laras, 2006, Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Horison Semarang, Tesis , Universitas Diponegoro, Semarang
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat. dalam <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html> diakses 10 Februari 2015
- Mangkuprawira S. 2009. *Horizon: Bisnis, Manajemen dan Sumberdaya Manusia*. Bogor: IPB Press
- Mathis,R dan Jackson, W. 2006. Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan). Jakarta; Prestasi Pustaka
- Meirmayati, 2005, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia(Persero) Se Kota Semarang, Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang
- Misbach. Ifa Hanifah Pelatihan Nasional Guru Se-Indonesia, 28 Desember 2008 Antara IQ, EQ, dan SQPelatihan Nasional Guru Se-Indonesia, Dalam http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._PSIKOLOGI/197507292005012-IFA_HANIFAH_MISBACH/IQ.EQ.SQ.pdf diakses 12 Februari 2015
- Nel, H. and De Villiers, W.S. 2004. The Relationship Between Emotional Intelligence And Job Performance In A Call Centre Environment. SA Journal of Industrial Psychology 30(3):75-81
- Nurhayati. Siti Fatimah, 2000, Kontribusi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan : Masihkah Diperlukan, Telaah Bisnis, Vol.1, No, 1, Jul
- Panggabean, Mutiara S, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2011. *Organizational Behavior*. 14th ed. Boston: Pearson.
- Sumenge.Alicia.2011 Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Manado.
- Taheri Lari,Masoud.Spiritual Quotient And Entrepreneurship”(A Case Study) (Department Of MaNagement, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran dalam <http://search.proquest.com/docview/1115312621/fulltextPDF/235B7908205440CAPQ/3?accountid=48290> diakses 10 Februari 2015
- Travis Bradberry, 2014. Dalam <http://www.forbes.com/sites/travisbradberry/2014/01/09/emotional-intelligence/> diakses 11 Februari 2015

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

Zohar, D.Marshall. 2001. memanfaatkan kecerdasan spiritual dalam berpikir integralistik dan holistic untuk memaknai kehidupan. Alih bahasa Rahmani A Mizan. Bandung.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



KUESIONER

PENGARUH Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada UPBJJ-UT Jakarta, UPBJJ-UT Bogor dan UT Pusat)

**Kepada yth :
Bapak/Ibu/Saudara
Pegawai Universitas Terbuka**

Kami adalah Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka yang sedang melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan**. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu kewajiban Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Bapak/Ibu/Saudara diharapkan menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Identitas dan semua informasi yang diterima sebagai hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan akademis. Di dalam kuesioner penelitian ini tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga Bapak/Ibu/Saudara bebas untuk menjawab sesuai dengan pendapat masing-masing.

Untuk itu, besar harapan kami agar Bapak/Ibu/Saudara bersedia untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sudah tersedia di dalam kuesioner ini. Bantuan dan kerjasamanya dapat menunjang upaya penyempurnaan organisasi di masa yang akan datang. Atas kesediannya, kami mengucapkan terima kasih.

**Salam,
Etty, Mia dan Nenah
(Ext.2506,2121 &1603)**

IDENTITAS RESPONDEN						
Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> Wanita				
Usia	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> > 51 tahun		
Status Kepegawaian	<input type="checkbox"/> PNS	<input type="checkbox"/> BLU	<input type="checkbox"/> TKT			
Status Pernikahan	<input type="checkbox"/> Menikah	<input type="checkbox"/> Belum Menikah				
Pendidikan	<input type="checkbox"/> SMP	<input type="checkbox"/> SMA	<input type="checkbox"/> D3	<input type="checkbox"/> S1	<input type="checkbox"/> S2	<input type="checkbox"/> S3
Masa Kerja	<input type="checkbox"/> 0-5 thn	<input type="checkbox"/> 5-10 thn	<input type="checkbox"/> 11-15 thn	<input type="checkbox"/> > 15thn		

PETUNJUK PENGISIAN	SKALA PENILAIAN
Berilah tanda silang (x) pada jawaban yang Saudara anggap paling mewakili diri saudara, di kolom yang telah disediakan. Saudara diminta untuk memberikan penilaian atas pernyataan-pernyataan di bawah ini.	5 = Sangat Setuju Sekali 4 = Sangat Setuju 3 = Setuju 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju

A. Variabel Kecerdasan Intelektual (X₁)

NO	PERNYATAAN	SKALA PENILAIAN				
		1	2	3	4	5
Kemampuan Memecahkan Masalah						
1	Saya memiliki kemampuan untuk merangkai kata-kata					
2	Saya selalu berpikir secara analitis dalam setiap pengambilan keputusan					
3	Saya mempunyai kemampuan logika dalam berfikir untuk menemukan fakta yang akurat					
4	Ketika diberi suatu pertanyaan dalam suatu masalah, saya bisa langsung menjawab dengan cepat					
Intelegensi Verbal						
5	Saya mempunyai kemampuan menyampaikan pendapat dengan baik					
6	Saya sangat penasaran jika suatu pekerjaan yang rumit atau soal yang berhubungan dengan angka belum diketahui hasil yang benar					
7	Saya ingin lebih mengetahui hal-hal yang belum saya ketahui					
Intelegensi Praktis						
8	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara sistematis					
9	Saya selalu melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang saya ambil					
10	Saya menunjukkan kemampuan non formal atau minat saya kepada lingkungan sekitar					

B. Variabel Kecerdasan Emosional (X₂)

NO	PERNYATAAN	SKALA PENILAIAN				
		1	2	3	4	5
Pengenalan Diri						
1	Saya dapat mengetahui kekurangan yang saya miliki					
2	Saya selalu mengintropeksi diri saya					
3	Saya mempunyai kemampuan untuk mendapatkan apa yang saya inginkan					
Pengendalian Diri						
4	Saya dapat mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun					
5	Saya mampu menanggapi kritik secara efektif					
6	Saya merasa bahwa teman saya akan menjatuhkan saya					
7	Saya mempunyai banyak teman dekat dengan latar belakang yang beragam					
8	Saya suka mencoba-coba hal baru					

NO	PERNYATAAN	SKALA PENILAIAN				
		1	2	3	4	5
Motivasi						
9	Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada diri saya sendiri					
10	Komitmen yang saya buat harus tercapai, meskipun dengan penuh pengorbanan dan teman terdekat akan meninggalkan saya					
11	Saya malas mencoba lagi jika pernah gagal pada pekerjaan yang sama					
12	Saya mudah menyerah pada saat menjalankan tugas yang sulit					
Empati						
13	Saya merasa canggung ketika berbicara dengan orang yang tidak saya kenal					
14	Dalam suatu pertemuan, apa yang saya sampaikan selalu menarik perhatian orang lain					
15	Ketika teman-teman saya memiliki masalah, mereka meminta nasihat kepada saya					
16	Saya dapat menumbuhkan peluang melalui pergaulan dengan bermacam-macam orang					
17	Saya bisa merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, seperti kesedihan dan kebahagiaan					
Keterampilan Sosial						
18	Pada waktu berbicara dalam suatu diskusi, saya sering salah tingkah karena banyak orang lain yang memperhatikan					
19	Saya mempunyai cara yang meyakinkan agar ide-ide saya dapat diterima orang lain					
20	Saya dapat memecahkan masalah ketika banyak perbedaan pendapat yang mengakibatkan konflik					
21	Saya mampu berorganisasi dengan suatu kelompok.					
22	Saya berpedoman pada etika ketika berhubungan dengan orang lain					
23	Saya merasa sulit menemukan orang yang bisa diajak bekerja sama demi tujuan bersama					
24	Saya mampu memberi suasana yang hidup dalam berdiskusi					

C. Variabel Kecerdasan Spiritual (X₃)

NO	PERNYATAAN	SKALA PENILAIAN				
		1	2	3	4	5
Bersikap Fleksibel						
1	Saya dapat secara spontan beradaptasi dengan suasana yang baru					
2	Saya mudah menerima pendapat orang lain secara terbuka					
Kesadaran Diri						
3	Saya menyadari posisi saya di antara teman-teman saya					
4	Saya tak lupa berdoa sebelum melaksanakan sesuatu					
Menghadapi dan Memanfaatkan Penderitaan						
5	Cobaan yang datang dari Tuhan saya anggap sebagai ujian keimanan saya					
6	Biasanya saya bersikap sabar menerima kesusahan					

NO	PERNYATAAN	SKALA PENILAIAN				
		1	2	3	4	5
7	Saya selalu berpikir positif dalam menghadapi berbagai persoalan hidup yang saya alami					
Menghadapi dan Melampaui Perasaan Sakit						
8	Saya bisa terima ketika mengetahui nilai matakuliah tidak sesuai dengan harapan saya					
9	Saya sangat mudah memaafkan seseorang yang telah membuat saya marah (sakit hati)					
Keengganan untuk Menyebabkan Kerugian						
10	Biasanya saya segera menyelesaikan pekerjaan yang sudah saya rencanakan dengan tidak mengulur-ngulur waktu					
11	Saya selalu berusaha tidak melakukan tindakan yang menyebabkan kerugian atau kerusakan lingkungan, alam semesta dan makhluk hidup lainnya					
Kualitas Hidup						
12	Rasanya saya tidak tahu apa prinsip yang menjadi pegangan hidup saya					
13	Ketika dalam suatu perdebatan, saya lebih baik mengalah meskipun pendapat saya lebih baik					
Berpandangan Holistik						
14	Selalu ada makna dibalik peristiwa yang saya alami					
15	Saya meluangkan waktu untuk membantu orang lain					
Kecenderungan Bertanya						
16	Saya mampu berimajinasi untuk lebih memahami hal yang baru					
17	Ketika ada hal yang tidak saya mengerti saya langsung bertanya					
Bidang Mandiri						
18	Saya memberikan uang pada orang lain tanpa berpikir bahwa saya juga memerlukannya					

D. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	SKALA PENILAIAN				
		1	2	3	4	5
Keandalan						
1.	Saya selalu dibutuhkan oleh orang lain dalam memecahkan masalah					
2.	Saya sering dimintai pertimbangan oleh pimpinan dalam menangani suatu permasalahan					
3.	Selama ini Saya mempunyai kemampuan dan kesediaan menyelesaikan tugas jabatan yang lebih berat daripada yang telah biasa dilaksanakan sehari-hari					
4.	Saya berusaha keras meningkatkan prestasi kerja					
Kehadiran						
5.	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu					
6.	Saya selalu menepati waktu dalam melaksanakan tugas walaupun itu					

NO	PERNYATAAN	SKALA PENILAIAN				
		1	2	3	4	5
	jadwalnya malam hari					
7.	Saya seringkali merasa tidak punya waktu untuk bersenang-senang dan bersantai.					
Kerjasama						
8.	Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas jabatan tersebut.					
9.	Saya menganggap diri sebagai bagian dari tim/kelompok dalam pekerjaan					
10.	Saya berusaha untuk bekerja dalam kelompok					
Kualitas Pekerjaan						
11.	Saya mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan dalam waktu tertentu					
12.	Saya melakukan evaluasi diri secara terus menerus					
13.	Saya mau mengambil resiko untuk selalu dapat bekerja dengan baik					
14.	Saya selalu mencoba melakukan pekerjaan yang sulit					
Kuantitas Pekerjaan						
15.	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah saya tentukan.					
16.	Saya melakukan suatu pekerjaan dengan berorientasi pada keberhasilan					
17.	Ketika saya sedang bekerja, tuntutan untuk berhasil mengerjakannya sangat tinggi					
18.	Saya merasa menikmati jika diberi beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang dilakukan saat ini					
Pengetahuan						
19.	Saya selalu mengenali suatu permasalahan yang ada di lingkungan					
20.	Saya paham tujuan perusahaan					

**TERIMA KASIH ATAS BANTUAN
 BAPAK/IBU/SAUDARA
 TELAH MENGGISI KUESIONER INI**

