

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA)

Oleh

Nurliani *)

Hadi Sunaryo **)

Afi Rachmat Slamet *)**

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the intellectual intelligence, emotional intelligence, spiritual intelligence, and performance of employees and to determine the effect of intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence on the performance of employees partially or simultaneously.

This research method is using quantitative method and the research type is explanatory research. The sample of this study were 70 non-medical employees of Rumah Sakit Islam Malang UNISMA.

To obtain accurate and detailed data, this study uses data collection methods with questionnaires. The method of analysis used in this research are instrument test, normality test, multiple linear regression analysis, classical assumptions, and hypothesis testing using SPSS 14 for Windows.

The results of this study indicate that intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence influence simultaneously on employee performance. While partially, intellectual intelligence does not affect employee performance, emotional intelligence influences employee performance, and spiritual intelligence does not affect the performance of non-medical employees of Rumah Sakit Islam Malang UNISMA.

Keywords: *Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor utama dunia usaha, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi tingkat kemajuan dan produktivitas perusahaan, dan sebaliknya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar dapat mempertahankan eksistensinya, khususnya faktor sumber daya manusia, yaitu karyawan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2009:9) “kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu, perusahaan menuntut agar para karyawan menampilkan kinerja yang optimal karena baik dan buruk kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan membutuhkan pengetahuan dan wawasan yang luas dalam rangka menunjang tugas dan tanggungjawabnya sehingga perlu pembekalan berupa kecerdasan intelektual. “kecerdasan intelektual hanya menyumbang 20 persen dalam peningkatan kinerja, sedangkan 80 persen dipengaruhi oleh bentuk-bentuk kecerdasan lain seperti kecerdasan emosional.” (Goleman, 2015:44). Zohar dan Marshall (2007:3) “untuk sukses di masa mendatang tidak hanya menggunakan kecerdasan intelektual saja, melainkan menggunakan kecerdasan emosional”.

Untuk melengkapi kecerdasan-kecerdasan tersebut sumber daya manusia juga harus memiliki kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual menurut Wahab dan Umiarso (2011:52) adalah “kecerdasan yang sudah ada dalam setiap manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup penuh makna, selalu mendengarkan suara hati nuraninya, tidak pernah merasa sia-sia, semua yang dijalankannya selalu bernilai”.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang akan dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam (RSI) Malang Unisma?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam (RSI) Malang Unisma?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam (RSI) Malang Unisma?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam (RSI) Malang Unisma?
5. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam (RSI) Malang Unisma?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk mendeskripsikan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam (RSI) Malang Unisma.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam (RSI) Malang Unisma.

3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam (RSI) Malang Unisma.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam (RSI) Malang Unisma.
5. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam (RSI) Malang Unisma.

Penelitian ini memiliki dua manfaat, antara lain:

1. Manfaat teoritis, yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan memperkaya ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Manfaat praktis, yaitu hasil penelitian dapat menjadi pertimbangan bagi direktur rumah sakit untuk menciptakan kinerja yang lebih baik dengan menggunakan metode kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual.

TINJAUAN TEORI

Mangkunegara (2009:9) berpendapat bahwa kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya. Berarti bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan seorang karyawan yang mana pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Robbins dan Judge (2008:57) “kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah”.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irsyada (2018) dalam penelitiannya dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Malang, Jawa Timur.

H₁: Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Goleman (2015:13) “kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.” Dalam arti lain, sebagaimana yang dikemukakan oleh Carter (2010:1) bahwa orang yang memiliki *soft competency* sering disebut memiliki kecerdasan emosional yang diukur sebagai *Emotional Intelligence Quotient*, merupakan kemampuan menyadari emosi diri sendiri dan orang lain yang ada di sekitar kita.

Jaya (2016) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 :Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Zohar dan Marshal (2007:4) “kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna”.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Akimas (2016) menjelaskan bahwa Kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan.

H3 :Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

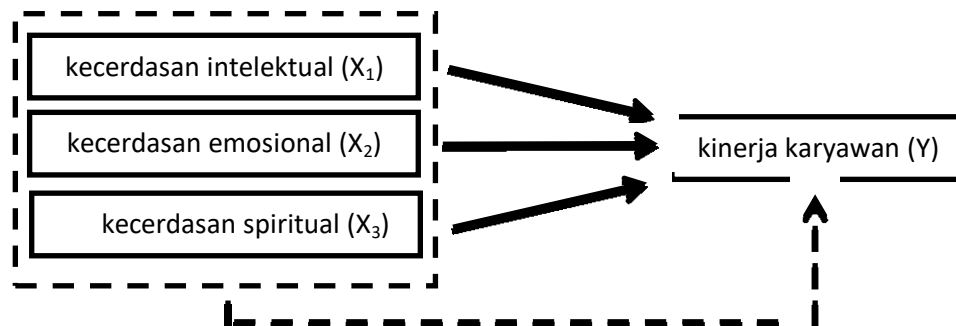
Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA yang berjumlah 239 orang, berdasarkan data pada bulan Oktober 2018. . Untuk menghitung jumlah sampel maka digunakan rumus Slovin (Umar 2011:7) dan dihasilkan jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 70 oarang.

Kinerja karyawan (Y) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai baik berupa kualitas maupun kuantitas, yang merupakan output dari proses bisnis yang dilakukan, dan dilihat dari beberapa aspek, sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Pelaksanaan tugas
- d) Tanggung Jawab
- a. Kecerdasan intelektual (X1) merupakan kemampuan dalam menggambarkan pikiran yang mencakup kemampuan berfikir, memecahkan masalah, penggunaan bahasa, yang erat kaitannya dengan kemampuan kognitif yang dimiliki oleh individu. Adapun indikator yang digunakan adalah:
 - a) Kemampuan Figur
 - b) Kemampuan Verbal
 - c) Kemampuan Numerik
- b. Kecerdasan emosional (X2) adalah kecerdasan yang erat hubungannya antara individu satu dengan individu lainnya, yang mencakup kemampuan pribadi, emosi, dan sosial dalam mengelola perasaan diri sendiri terhadap orang lain atau lingkungannya. Indikator kecerdasan emosional yaitu:
 - a) Kesadaran diri
 - b) Pengendalian diri
 - c) Motivasi

- d) Empati
- e) Keterampilan sosial
- c. Kecerdasan spiritual (X_2) merupakan pusat atau hal mendasar diantara kecerdasan lain, yang didasarkan pada kesadaran rohaniah, pengalaman spiritual, kesabaran, dan pengampunan, sehingga membuat manusia dapat menempatkan diri dan hidup lebih positif dengan penuh kebijaksanaan, kedamaian, dan kebahagiaan yang hakiki. Indikator kecerdasan ini yaitu:
 - a) Kesadaran transendental
 - b) Pengalaman spiritual
 - c) Kesabaran
 - d) Pengampunan

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Model Penelitian

METODE ANALISIS DATA

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006:45). jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya dan konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. “suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu” (Ghozali, 2013:47). Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian reliable.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013:160). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S). Untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dapat

menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika signifikansi atau nilai probabilitas > dari $\alpha = 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal.

Menurut Sugiyono (2015:275) regresi linear berganda digunakan untuk mermalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Rumus persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y: Kinerja karyawan

a: Koefisien konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi

X_1 : Kecerdasan Intelektual

X_2 : Kecerdasan emosional

X_3 : Kecerdasan spiritual

e: *Error disturbance*

Menurut Ghozali (2006:91), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi anatar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor (VIF)*. Keputusan yang diambil ada tidaknya multikolonieritas adalah jika nilai *Tolerance* < 0,1 dan *VIF* > 10 dapat diindikasi adanya multikolonieritas.

Menurut Ghozali (2006:105), “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain”. Dengan ketentuan apabila masing-masing variabel memiliki nilai signifikan > 5%. “Jika apabila masing-masing variabel memiliki nilai signifikan > 5%, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada model regresi” (Priyono, 2015:81).

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f antara lain: Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006:84). Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam

penelitian ini atau dengan kata lain adalah valid. Dalam hal ini dapat dibuktikan dengan semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Berdasarkan hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai Cronbach Alpha $> 0,06$. Sehingga dapat dikatakan seluruh item pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dapat diandalkan (reliabel) atau layak digunakan sebagai alat ukur.

Berdasarkan hasil uji normalitas menyatakan bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,998 yang dapat diartikan bahwa signifikansi lebih besar 0,05 ($0,998 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat disusun persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 1.783 + 0.186X_1 + 0,327 X_2 + 0,064 X_3 + e$$

Dari hasil uji Multikolinearitas dapat diambil kesimpulan nilai nilai VIF semua variabel < 10 dan nilai tolerance semua variabel > 0.10 , sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas. Sehingga model regresi ini sudah dapat dikatakan baik dan layak untuk penelitian.

Dari hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa masing-masing variabel bebas memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Berdasarkan hasil Uji t dapat di analisa sebagai berikut :

1. kecerdasan intelektual

Variabel kecerdasan intelektual dapat diketahui bahwa uji t kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan sebesar 1,489 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,66691 dengan tingkat signifikansi 0,141 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. kecerdasan emosional

Variabel kecerdasan emosional dapat diketahui bahwa uji t motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,324 lebih besar dari t tabel sebesar 1,66691 dengan tingkat signifikansi 0,023 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat Variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. kecerdasan spiritual

Variabel kecerdasan spiritual dapat diketahui bahwa uji t kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan sebesar 0,619 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,66691 dengan tingkat signifikansi 0,538 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Simpulan deskripsi Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA menjelaskan bahwa:
 - a. Kecerdasan intelektual dibentuk oleh indikator Kemampuan Figur, Kemampuan Verbal, dan Kemampuan Numerik.
 - b. Kecerdasan emosional dibentuk oleh indikator Kesadaran diri, Pengendalian diri, Motivasi, Empati, dan Keterampilan sosial.
 - c. kecerdasan spiritual dibentuk oleh indikator Kesadaran transendental, Pengalaman spiritual, Kesabaran, dan Pengampunan.
 - d. kinerja karyawan dibentuk oleh indikator Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, dan Tanggung Jawab.
2. Kecerdasan intelektual dibentuk oleh indikator Kemampuan Figur, Kemampuan Verbal, dan Kemampuan Numerik dinyatakan tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA.
3. Kecerdasan emosional dibentuk oleh indikator Kesadaran diri, Pengendalian diri, Motivasi, Empati, dan Keterampilan sosial dinyatakan berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA.
4. kecerdasan spiritual dibentuk oleh indikator Kesadaran transendental, Pengalaman spiritual, Kesabaran, dan Pengampunan dinyatakan tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA.

Keterbatasan

Penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai prosedur yang ada, namun masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Malang UNISMA tidak mencakup semua rumah sakit, sehingga hasil penelitian ini hanya bisa dimanfaatkan oleh Rumah Sakit Islam Malang UNISMA.

2. Penelitian ini hanya menguji pengaruh Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang perlu diteliti.

Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual dengan indikator ketika mendapat pertanyaan, saya dapat menjawab dengan cepat dapat dipersepsikan terendah. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak Rumah Sakit Islam Malang UNISMA untuk mengadakan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan untuk meningkatkan potensi yang ada pada diri karyawan agar meningkatkan kinerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dengan indikator dalam keadaan tertekan saya mampu mengelola emosi dipersepsikan terendah. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak Rumah Sakit Islam Malang UNISMA untuk mengurangi beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar karyawan tidak tertekan dan mampu mengelola emosinya dan kepada karyawan agar lebih bersabar dalam menghadapi masalah kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dengan indikator saya mudah memaafkan kesalahan orang lain dapat dipersepsikan terendah. Oleh karena itu, disarankan kepada karyawan untuk saling memaafkan antar sesama untuk menjaga keharmonisan di lingkungan kerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan topik yang sama diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A.G. 2009. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: Arga.
- Armansyah. 2002. *Intelegency Quotient, Emotional Quotient, Spiritual Quotient dalam Membentuk Perilaku Kerja*. dalam Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 2 (1). April 2002.
- Bulan, E. 2012. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional IPK Mahasiswa Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin (Studi Empiris)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universita Hasanuddin. Makasar

- Anastasi, A, Urbina, U 1997. *Psychological Testing* (7 Ed.). New Jersey:Prentice-Hall, Inc
- Andika,dkk. 2017. *Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan*. Fakultas ekonomi. Universitas islam malang
- Goleman, D. 2015. *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, kartini & Gulo, dali. 2000. *Kamus Psikologi*. Bandung : CV.Pionir jaya
- Lisnawati, 2017. *pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual Terhadap kinerja auditor pada inspektorat Kota Kendari*. Fakultas ekonomi. Universitas terbuka.
- Irsyada, 2018. *pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual Terhadap kinerja karyawan pada PG Kebon Agung, Malang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Malang.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja*. Rosdakarya. Bandung.
- Munandir.2001. *Ensiklopedia Pendidikan*. Malang: UM Press.
- Purnawanti. 2009. *Mengembangkan Kecerdasan Emosional Pada Anak Taman Kanak-Kanak Sebagai Upaya Meninciptakan Anak Cerdas, Ceria dan Berakhak*. Jurnal Visi Ilmu Pendidikan. Pontianak.
- Rahayu, S. Anna, D. dan Said, L. 2008. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi*. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi, 9 (4), Mei 2008. Bandung.
- Rahmasari, L. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1).
- Robbins SP, dan Judge 2008. *Prilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta : Salemba Empat
- Sa'diyah, Halimatus. 2011. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Aditama
- Salovey, P. & Mayer, J.D. 1990. *Emotional Intelligence*. *Journal of University of New Hampshire*. Baywood Publishing Co., Inc.
- Sholiha, M., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. 2017. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang-Malang*. *Jurnal Warta Ekonomi*, 6 (01).
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sunaryo, H. (2017). *The Effect of Emotional and Spiritual Intelligence on Nurses'' Burnout and Caring Behavior*. *International Journal of Academic Research in Bussines and Social Sciences*. vol.7. no.12. hh.1211-1227.
- Trihandini,2005, *"Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan"*, UNDIP.

- Trihandini, R.A. Fabiola Meirnayati. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Horison Semarang)*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Trisnawati, N. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Mahasiswa (Studi Kasus Pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana)*. 2012. Universitas Udayana.
- Yuliana, E. 2006. *Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Mata Diklat Produktif Penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen*. Skripsi Jurusan Ekonomi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang. Semarang
- Wibowo. 2010. *Manajemen kinerja*. Jakarta : Rajawali press.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Zohar, D. Marshall, I. 2007. *SQ: Kecerdasan Spiritual*. Bandung: Mizan

***) Nurliani*) adalah Uumnus Fakultas Ekonomi Unisma**

****) H. Hadi Sunaryo**) , Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma**

*****) Afi Rachmat Slamet***) Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma**