

Pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ) Dan *Spiritual Quotient* (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh :

Salman Al Halili*)

salmanalhalili99@gmail.com

Hadi Sunaryo**)

hadifeunisma@gmail.com

Mohammad Rizal***)

mohammadrizal@unisma.ac.id

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of Intellectual Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ) and Spiritual Quotient (SQ) on the Performance of Employees in the Office of the City of Malang City of East Java. Which is located at Jl. Bingkil NO.1 Ciptomulyo, Sukun District, Malang City. The method used is explanatory research is a research method that aims to explain the position of the variables studied as well as the influence between one variable with another variable, and the source of the data used is primary data that is by distributing linkie cyclists to the employees of the Malang City Hygiene Office. The sample calculation in this study uses the Slovin formula which produces 84 respondents. The results of this study are the Intellectual Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ) and Spiritual Quotient (SQ) variables simultaneously and partially on Employee Performance.

Keywords: *Effect of Intellectual Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ), Spiritual Quotient (SQ) and Employee Performance*

Latar Belakang

“Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi karena mereka menentukan keberhasilan organisasi” (Ardana et al, 2012: 3). “Keberhasilan ini sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia” (Rivai, 2006: 4). Melalui kinerja, dimungkinkan untuk melihat kekuatan SDM agar organisasi mampu berjalan berdasarkan target harapannya.

Kinerja SDM dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. “Faktor internal meliputi kecerdasan, keterampilan, stabilitas emosi, motivasi, perasaan yang dirasakan, situasi keluarga, kondisi fisik dan karakteristik kelompok. Bila faktor eksternal berupa

regulasi ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, nilai sosial, serikat pekerja, kondisi ekonomi, perubahan tempat kerja, dan kondisi pasar” (Tika, 2006: 121-122).

Spiritual Quotient (SQ) merupakan kebijaksanaan yang memungkinkan orang untuk menetapkan, mengubah hukum dan keadaan. Kecerdasan yang dapat mengubah kecerdasan intelektual dan emosional menjadi kecerdasan spiritual. “Kecerdasan spiritual meliputi cinta, kerendahan hati, pengabdian kepada keluarga, pengabdian yang didasarkan pada keberadaan Tuhan” (Efendi, 2005: 6566).

Selain itu, Goleman menyatakan “bahwa prestasi ditentukan oleh hanya 20% dari *Intellectual Quotient* (IQ), sedangkan 80% ditentukan oleh *Emotional Quotient* (EQ)” (Mangkunegara, 2005: 93). “*Emotional Quotient* (EQ) merupakan jenis kecerdasan yang memberikan empati, tepatnya” (Efendi, 2005: 207). “EQ merupakan indikasi utama untuk sukses” (Pasiak, 2002: 17).

IQ tinggi tidak akan membuat orang lain berbicara. Tanpa kecerdasan emosional, kemampuan untuk memahami dan mengelola perasaan diri kita sendiri dan orang lain, peluang keberhasilan dan kehidupan yang bahagia bisa menjadi langka (Efendi, 2005: 65). Untuk menambah kemampuan mengelola intelektual dan emosional manusia, mungkin diperlukan kebijaksanaan spiritual.

Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang harus memiliki *Intellectual Quotient* (IQ) kekayaan intelektual karena pelayanan yang diberikan memiliki resiko yang tinggi untuk kenyamanan masyarakat sekitar, sehingga kinerjanya harus dioptimalkan sesuai dengan bidangnya.

Emotional Quotient (EQs) tentunya juga dimiliki oleh karyawan Jasa Lingkungan yang perlu memberikan pelayanan yang baik kepada komunitas dan individu yang berbeda, sehingga memiliki *Intellectual Quotient* (IQ) saja tidak cukup, sehingga diperlukan *Emotional Quotient* (EQ). Untuk meningkatkan fungsi *Intellectual Quotient* (IQ) dan *Emotional Quotient* (EQ), dilengkapi dengan *Spiritual Quotient* (SQ). Tingkat kecerdasan merupakan salah satu faktor kinerja pegawai, sehingga kecerdasan mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang diberikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah tentang *Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ), *Spiritual Quotient* (SQ) dan kinerja karyawan secara bersama-sama dan sebagian..

Kinerja Karyawan

Dapat diperkirakan bahwa kinerja adalah hasil dari kinerja seorang karyawan sehubungan dengan tugas yang diberikan selama suatu periode waktu. Kinerja juga merupakan contoh pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, yang sering digunakan sebagai landasan bagi karyawan atau organisasi yang dihormati.

Kinerja adalah kinerja atau fungsi seorang karyawan. Suatu proses juga dapat diartikan sebagai suatu proses atau proses hasil dari suatu tugas atau tugas. Dengan demikian proses tersebut dapat diselesaikan sebagai hasil dari memperoleh nilai dan standar yang ditetapkan untuk waktu tertentu untuk bekerja dan tindakan serta tindakan.

Performa terbaik yang bisa Anda dapatkan seorang karyawan maka semakin produktif pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tugas

yang diberikan kepadanya oleh organisasi. Kinerja yang baik adalah kunci pencapaian tujuan organisasi.

Pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk menentukan apakah selama proses terjadi kesalahan dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya, selain itu, mungkin implementasi dapat dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan, atau apakah hasil dari proses tersebut tercapai seperti yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian ini, kemampuan untuk mengevaluasi kinerja staf diperlukan untuk meminta tindakan atau standar.

Intellectual Quotient (IQ)

Intellectual Quotient (IQ) yaitu merupakan suatu tindakan yang bertanggung jawab, untuk berpikir secara kolaboratif, dan untuk menangani lingkungan secara efektif. Secara umum bahasa dapat disimpulkan bahwa kebijaksanaan adalah kecerdasan mental yang melibatkan proses berpikir jernih. Kecerdasan psikologis, yang dikenal dengan kecerdasan, awalnya menjadi perhatian utama para psikolog akademis.

Komponen-komponen kecerdasan *intelektual* yaitu, kemampuan memecahkan masalah yaitu kemampuan mengungkapkan pengetahuan tentang masalah yang dihadapi, membuat keputusan yang tepat, memecahkan masalah dengan jelas, menunjukkan pemikiran yang jernih. Kebijaksanaan lisan, kebijaksanaan praktis, bacaan jernih, pengetahuan, keingintahuan. Kebijaksanaan praktis, kebijaksanaan praktis yang bekerja dengan kondisi, yang tahu bagaimana mencapai tujuan, mengetahui seluruh dunia, menunjukkan cinta untuk dunia luar.

Emotional Quotient (EQ)

Emotional Quotient (EQ) ini adalah kemampuan untuk merasakan perasaan orang lain dan kemampuan untuk mengevaluasi perasaan orang lain sehingga mampu membimbing pikiran, tindakan, harga diri mereka dan untuk mengarahkan pikiran dan tindakan mereka.

Kecerdasan emosional tergantung pada emosi, latar belakang dan sifat moral. Ada bukti yang berkembang bahwa konsep dasar kehidupan hadir dalam pikiran. Kecerdasan mental merupakan kemampuan mengendalikan emosi agar tidak terpeleset atau putus ketika menghadapi berbagai masalah.

Akal dalam diri manusia akan berkembang. Dalam dunia kerja, kebersihan hati seorang karyawan bisa menjadi kekuatan yang ampuh untuk kebaikan di tempat kerja. kecerdasan emosional merupakan salah satu bentuk emosi manusia yang meliputi pengetahuan moral dan kesediaan seseorang untuk menghadapi ketidakstabilan.

Ide-ide yang disebarluaskan secara tepat akan mampu menginspirasi dan memelihara semangat otonomi menuju tujuan.

Spiritual Quotient (SQ)

Spiritual Quotient (SQ) yaitu merupakan gagasan untuk berhubungan dengan orang lain, didunia secara keseluruhan ketika orang bekerja, jadi mereka diharapkan mengarahkan pikiran mereka, tetapi ada beberapa posisi pekerjaan yang sangat diinginkan oleh seseorang.

Kebijaksanaan spiritual menentukan karakter dan kehidupan kita demi makna yang lebih luas dan lebih luas. Kebijakan menilai bahwa tindakan atau gaya hidup seseorang sangat penting serta penuh makna. Definisi teoritis ini memperlihatkan kebijakan sebagai konsep mendalam yang berkaitan dengan dunia dalam kehidupan kita.

Kebijaksanaan spiritual digunakan untuk menghadapi masalah yang ada, seperti ketika orang merasa kecil hati, kewalahan oleh kebiasaan, kecemasan, dan masalah masa lalu karena penyakit dan kesedihan. Kebijakan spiritual juga dapat memberi orang wawasan spiritual yang lebih dalam tentang agama, yang berarti bahwa seseorang dengan kebijakan yang lebih tinggi dapat menjalankan keyakinannya, tidak secara membabi buta, jelas, bersemangat, atau tidak memihak.

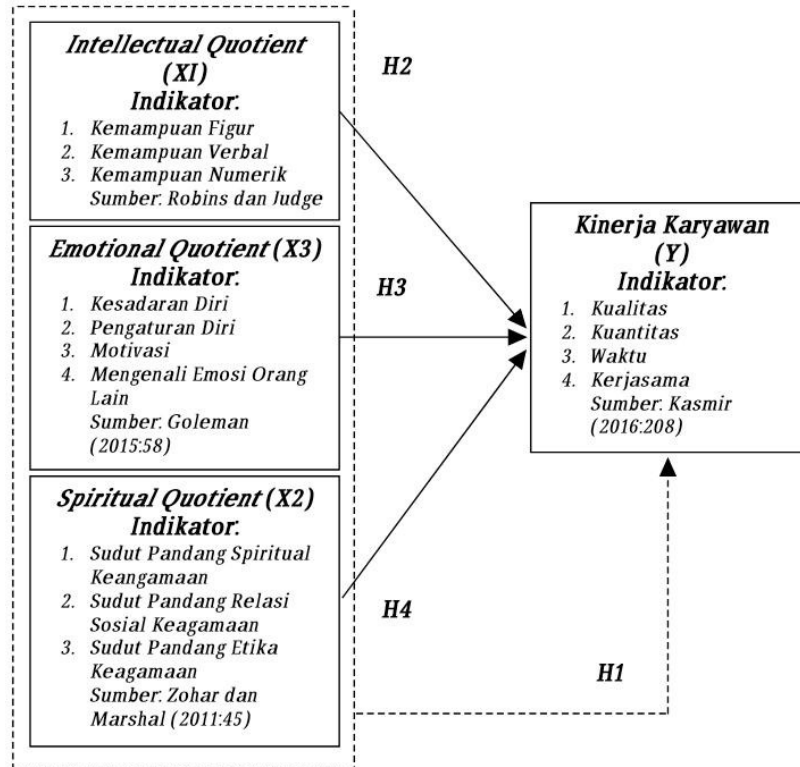
Spiritual Quotient (SQ) mutlak jujur, yang merupakan keandalan, ini merupakan cara untuk sukses didalam dunia bisnis. Kesederhanaan, kebebasan adalah hukum alam dalam dunia bisnis. Jadi, jika seseorang tidak memihak atau berpikiran terbuka, dia telah mengambil bagian dalam perjalanan menuju dunia yang lebih baik.

Pengetahuan diri merupakan point yang harus diutamakan dan sangatlah penting perlu untuk sukses dalam bisnis karena dunia bisnis benar-benar peduli dengan lingkungan pendidikan yang baik. Berfokus pada kontribusi, Dalam dunia bisnis ada aturan yang menyebutkan memberi lebih bagus dari pada menerima.

Hal ini penting dilakukan dalam menghadapi keinginan seseorang dalam menuntut haknya daripada memenuhi kewajiban. Oleh karena itu, masyarakat membutuhkan panduan kesadaran agar lebih fokus dalam berkontribusi. Bukan spiritual, komponen ini adalah nilai kecerdasan spiritual jika ada kemampuan untuk luwes, memiliki kesadaran, dan kemampuan menghadapi dan memanfaatkan pasien, kualitas hidup yang dijiwai oleh visi dan nilai.

Yang menjadi indikator SQ dalam penelitian ini adalah Perspektif spiritual keagamaan (relasi tegak, relasi dengan kekuasaan), perspektif relasi sosial-religius, sudut pandang etika beragama

Kerangka konsep ini dilatar belakangi dengan memperhatikan hipotesa penelitian dengan variabel yang diamati untuk memudahkan penelitian, berikut adalah hipotesis :



Metode Penelitian

Penelitian *explanatory research* dari jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014: 79), “metode penelitian *explanatory research* adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan posisi variabel yang diteliti dan pengaruh antara satu variabel dengan yang lainnya.”

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Lokasi tersebut beralamat di Jl. Bingkil NO.1 Ciptomulyo, Kecamatan Sukun, Kota Malang. Pengambilan lokasi ini diharapkan dapat mengefisiensikan waktu penelitian. Penelitian ini dimulai dari bulan April sampai dengan bulan Juli 2020. Populasi penelitian di Kantor DLH Kota Malang Jawa Timur sebanyak 542 karyawan.

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Sugiyono, 2016:81). jumlah penyebaran karyawan dengan batas kesalahan yang diinginkan adalah 10% yang diketahui $N = 542$ karyawan. Maka berdasarkan perhitungan rumus *slovin* didapatkan sbanyak 84 karyawan.

Upaya penanganan masalah lingkungan saat ini membutuhkan koordinasi lintas instansi yaitu Badan Lingkungan Hidup dan Dinas Pekerjaan Umum. Kondisi lingkungan di Kota Malang saat ini masih sebatas menerapkan kebijakan pemanfaatan sumberdaya yang kurang optimal, sehingga pemanfaatannya tidak dapat dikendalikan. Ini membutuhkan keterlibatan masyarakat yang optimal

daripada upaya pengelolaan lingkungan. Karyawan Layanan Lingkungan harus bekerja sesuai dengan standar profesional, prosedur operasi standar, mengutamakan kenyamanan masyarakat dengan memperhatikan keadaan lingkungan dan keahlian dirinya dalam bekerja.

Berdasarkan jumlah responden diketahui bahwa pegawai kantor dinas lingkungan hidup didominasi oleh laki-laki dengan prosentase laki-laki 64% atau frekuensinya 54 karyawan dan perempuan 36% atau frekuensinya 30 karyawan. Dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan karena banyaknya tugas untuk terjun lapangan sehingga membutuhkan tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan usia dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 orang, dimana responden dengan umur 20-25 tahun sebanyak 18%, responden dengan umur 25-30 tahun sebanyak 36%, responden dengan umur 30-35 tahun sebanyak 24%, responden 35-40 sebanyak 12% dan responden dengan umur 40-55 sebanyak 11%. Dapat disimpulkan bahwa umur 20-40 merupakan usia produktif karyawan dan pada usia tersebut kinerja karyawan dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh Kantor DLH Kota Malang.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa responden karyawan tingkat pendidikan sebanyak 84 orang, dimana responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 32%, responden dengan tingkat pendidikan Stara 1 (S1) sebanyak 54%, dan responden dengan tingkat pendidikan Strata 2 (S2) sebanyak 14%. Dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan tingkat pendidikan Stara 1 (S1) yang mendominasi dibandingkan dengan tingkat pendidikan SMA dan tingkat pendidikan Strata 2 (S2) hal ini disebabkan karena kebutuhan finansial karyawan pendidikan Stara 1 (S1) untuk memenuhi kebutuhannya setiap harinya.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa responden berdasarkan masa kerja sebanyak 84 orang, dimana responden dengan masa kerja 1 tahun sebanyak 7%, responden memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 12%, responden dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 36%, responden dengan masa kerja 10-15 tahun sebanyak 20%, responden dengan masa kerja 15-20 tahun sebanyak 14% dan responden dengan masa kerja 20 tahun sebanyak 11%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masa kerja karyawan mayoritas 1-15 tahun disebabkan karena pada rentan waktu tersebut karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan menganggap bahwa dirinya sudah menjadi bagian dari Kantor DLH Kota Malang.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji dapat dijelaskan bahwasanyadi dalam penelitian ini sudah lolos Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Normalitas dan Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas).

Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = -6,636 + 0,486X_1 + 0,447X_2 + 0,400X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = Bilangan konstanta atau nilai tetap

b = Koefisien variabel dari X₁, X₂ dan X₃

X₁ = Variabel (*intellectual quotient* (IQ))

X₂ = Variabel (*emotional quotient* (EQ))

X₃ = Variabel (*spiritual quotient* (SQ))

e = Standar error

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikan kurang dari probabilitas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel IQ, SQ dan EQ serentak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semuanya variabel bebas yang digunakan dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji dasar pengambilan keputusan uji t dapat dilakukan dengan salah satu cara yaitu berdasarkan t hitung dan berdasarkan nilai signifikan. Dilihat pada hasil tingkat probabilitasnya bahwa tingkat signifikan dari variabel IQ, SQ dan EQ kurang dari probabilitas sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima dengan demikian variabel *IQ*, *SQ* dan *EQ* dinyatakan berpengaruh.

Berdasarkan hasil uji koefisien R² bahwa variabel *intellectual quotient*, *emotional quotient* dan *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa Semua variabel dependen memiliki kontribusi terhadap variabel yang diterima didukung oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Semakin kecil kesalahan Standar Estimasi dalam Nilai, semakin cepat ia akan memprediksi variabel dependen

Pembahasan Implikasi

Kinerja karyawan yang dibentuk dari kualitas, kuantitas, waktu dan kerjasama antar karyawan yang diapresiasi oleh karyawan Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Berdasarkan variabel kinerja karyawan yang mendapat skor tertinggi pada indikator kualitas “Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan” dan yang mendapat skor terendah pada indikator kerjasama antar karyawan dengan pernyataan “Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya”.

Intellectual quotient yang dibentuk dari keterampilan figur, kemampuan verbal dan kemampuan numerik yang diapresiasi oleh karyawan Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Berdasarkan variabel *intellectual quotient* yang mendapatkan skor tertinggi pada indikator kemampuan figur dan kemampuan verbal dengan pernyataan “Saya mempunyai kemampuan berbicara dengan baik”

dan “Saya menunjukkan kemampuan non formal saya kepada lingkungan sekitar” dan yang mendapatkan skor terendah pada indikator kemampuan numerik dengan pernyataan “Saya memiliki kemampuan menghitung dengan baik”.

Emotional quotient yang dibentuk dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, dan empaty yang di apresiasi oleh karyawan Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Berdasarkan variabel *emotional qoutient* yang mendapatkan skor tertinggi pada indikator pengaturan diri dengan pernyataan “Saya berusaha untuk mengelola emosi yang saya miliki” dan yang mendapatkan skor terendah pada indikator *empaty* dengan pernyataan “Saya berusaha untuk memahami emosi orang lain.

Spiritual quotient yang dibentuk dari perspektif spiritual, sudut pandang sosial-religius dan sudut pandang agama yang diapresiasi oleh karyawan Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Berdasarkan variabel *spiritual quotient* yang mendapat skor tertinggi pada indikator sudut pandang spiritual keagamaan dengan pernyataan “Saya tak lupa berdoa sebelum melaksanakan pekerjaan” dan yang mendapat skor terendah pada indikator sudut pandang etika keagamaan dengan pernyataan “Saya anti terhadap kekerasan antar sesama sesuai dengan norma yang berlaku” dan “Saya lebih senang untuk memberikan dari pada menerima bantuan.

Berdasarkan hasil penelitan yang telah dilakukan bahwa *intellectual quotient* dengan indikasi kemampuan angka, kemampuan verbal dan kemampuan numerik berdampak pada kinerja karyawan Kantor DLH Kota Malang.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian diantaranya: Rahmasari (2012), Moniga (2013), Wijaya (2014), Al Faharied Z (2014), variabel *intellectual quotient* sangat penting dalam dunia kerja Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang yang bergerak dalam bidang pelayanan kebersihan lingkungan memerlukan SDM yang cerdas. Serta mempunyai intelektual sangat tinggi agar mudah, cepat, tanggap dalam mendapatkan informasi dan menugaskan meskipun tergolong baru dibandingkan dengan intelektual pendek.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan *emotional qoutient* dengan indikator kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi dan empaty mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.

Hasil penelitian ini didukung peneliti terdahulu : Rahmasari (2012), Wijaya (2014), Al Faharied Z (2014). Terkait pelaksanaan pekerjaan, karyawan Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang tetap berhubungan dengan berbagai orang setiap hari karna berkaitan dengan layanan. Dan juga, terdapat cara kerja yang mengendalikan penuh kerjasama tim menjadikan suatu alasan pentingnya kerjasama tim yang baik. Dalam hal ini core intelligence memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung kesuksesan tim. Kecerdasan akan memungkinkannya adaptasi emosional terhadap lingkungan dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian sebelumnya, itu menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dengan indikasi perspektif spiritual agama, perspektif hubungan sosial

agama, dan perspektif etika agama berdampak pada kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian tersebut sebelumnya diantaranya: Rahmasari (2012), Moniga (2013), Wijaya (2014), Al Faharied Z (2014). Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang memberikan pelatihan terutama untuk kebijaksanaan spiritual para pekerja. Diantaranya adalah: Pertama. Pemberian waktu menjadikan jamaah bagi setiap karyawan sesuai keyakinannya, dalam hal ini makan maka komitmen jamaah untuk beribadah akan selalu diulangi, dengan memberikan kesempatan beribadah untuk mengantisipasi perkembangan spiritual. pekerja. Yang terakhir. Dalam rangka memperingati hari raya Islam, acara ini diadakan oleh seluruh staff dalam rangka memperingati hari raya umat Islam. Kekeringan. Pelatihan dan seminar bagi karyawan lingkungan kota Malang. Melalui kegiatan ini, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kecerdasan spiritual mereka sehingga karyawan dapat lebih berpartisipasi dalam lingkungan kantor Kota Malang.

Dapat disimpulkan bahwa IQ, EQ dan SQ adalah intisari dari kebijaksanaan manusia. Ketiga teknik ini dapat mempengaruhi orang, salah satunya adalah kinerja. Keberadaan hikmah tersebut pada manusia dapat ditingkatkan sehingga dapat berkembang sepenuhnya. Martabat seseorang dapat tercapai jika ia mampu dan mampu menyeimbangkan kecerdasan mental, kecerdasan mental, dan persepsi spiritual secara seimbang..

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan, dapat diambil keputusan sebagai berikut:

1. Simpulan Deskriptif
 - a. *Intellectual quotient* diukur melalui indikator kemampuan numerik, kemampuan verbal dan kemampuan numerik yang dicerminkan oleh indikator kemampuan figur dengan pernyataan I menunjukkan kemampuan nonformal di lingkungan dan kemampuan verbal dengan pernyataan saya memiliki kemampuan berbicara dengan baik.
 - b. *Emotional quotient* diukur melalui indikasi kesadaran, pengaturan diri, motivasi, dan empathy direfleksikan oleh indikator pengaturan diri dengan pernyataan Saya berusaha untuk mengelola emosi yang saya miliki.
 - c. *Spiritual quotient* diukur melalui indikator perspektif spiritual, sudut pandang sosial-religius dan sudut pandang agama direfleksikan oleh indikator sudut pandang spiritual keagamaan dengan pernyataan Saya tak lupa berdoa sebelum melaksanakan pekerjaan.
2. *Intellectual quotient*, *Emotional quotient* dan *Spiritual quotient* berpengaruh serentak terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Lingkungan hidup Kota Malang.

3. *Intellectual quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di ukur melalui indikasi kemampuan figur, kemampuan verbal dan kemampuan numerik dengan pernyataan Saya memiliki kemampuan berbicara dengan baik dan saya menunjukkan kemampuan nonformal di lingkungan.
4. *Emotional quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di ukur melalui indikator kesadaran diri , pengaturan diri, motivasi, dan empathy dengan pernyataan saya berusaha untuk mengelola emosi yang saya miliki.
5. *Spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di ukur melalui indikator perspektif spiritual, sudut pandang sosial-religius dan sudut pandang agama dengan pernyataan saya tak lupa berdoa sebelum melaksanakan pekerjaan.

Keterbatasan

Kurangnya penelitian ini yaitu : Pertama, penelitian ini hanya dilakukan dengan mengambil populasi karyawan pada bidang Persampahan & Limbah Kantor DLH Kota Malang. Kedua, Penelitian ini masih belum dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya karena masih terbatas pada satu instansi/perusahaan.

Dengan adanya keterbatasan ini penelitian selanjutnya mengenai variabel independen (*Intellectual Quotient*, *Emotional Quotient* dan *Spiritual quotient*) dan yang dipengaruhi yaitu variabel dependen (Kinerja Karyawan). Kami berharap lebih banyak penelitian akan menambah variasi mempengaruhi kinerja, agar memungkinkan memberikan gambaran baru mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian bagi penelitian selanjutnya dapat menambah tempat penelitiannya sehingga dapat menggambarkan secara keseluruhan mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian dapat diberikan saran, diantaranya sebagai berikut:

1. Dikaitkan dengan nilai total rata-rata responden dari kinerja karyawan merupakan indikasi item pernyataan saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya memiliki skor terendah, sehingga masih membutuhkan pendapat dan perhatian dari Kantor Lingkungan Kota Malang melalui kegiatan sosialisasi untuk semua karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.
2. Berkaitan dengan rata-rata total jawaban dari responden *intellectual quotient* terdapat indikator dari item-item pernyataan saya mempunyai kemampuan menghitung dengan baik memiliki nilai terendah, sehingga masih perlu dilakukan peningkatan minat DLH Kota Malang dengan memberikan pelatihan untuk mendorong karyawan agar memiliki kemampuan menghitung dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Terkait Harga rata-rata responden kecerdasan emosi, terdapat indikasi pernyataan barang kasebut. Aku berusaha memahami emosi orang lain dan mempunyai skor yang paling kecil, sehingga masih memerlukan pembenahan dari Dinas Lingkungan Hidup Malaga dengan memberikan pelatihan agar dapat menangkap sinyal Emosi sosial yang tersembunyi untuk memahami orang lain mencari tahu apa yang Anda inginkan atau Anda inginkan dengan orang lain.
4. Berkenaan dengan rata-rata total tanggapan responden tentang kecemasan spiritual, ada indikasi dari sambutan saya anti terhadap kekerasan antar sesama sesuai dengan norma yang berlaku dan saya lebih senang untuk memberikan dari pada menerima bantuan memiliki nilai terendah, sehingga masih diperlukan sikap sosial bersama dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang selalu mengayomi sesama karyawan dengan menekankan kebersamaan, kesejahteraan sosial dan kesejahteraan orang lain dalam melaksanakan pekerjaannya serta.

Bagi penelitian selanjutnya penelitian dapat dilakukan pada lingkungan industri, tidak hanya memusatkan pada instansi pemerintahan, lebih dari yang bisa dilakukan pada objek yang lebih besar. Dapat menambah variabel yang berbeda yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan seperti: Sikap kerja. Tambahkan versi baru ini memungkinkan bisa memberi kontribusi penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fharied.Z, W. 2014. *Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan pada LPP TVRI Riau, Pekanbaru*,. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasi. Pekanbaru
- Ardana, Ikomang dkk.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Efendi, Agus. 2005. *Revolusi Kecerdasan Abad 21: Kritik NI, EI, SQ, AQ, & Successful Intelligence Atas IQ*. Bandung: Alfabeta.
- Goleman dan Daniel. 2015. *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terori Dan Praktik)*. Depok. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta : PT. Remaja Rosda Karya.
- Moniaga dan Pingkan. 2013. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat)*. Universitas Sam Ratulangi. Manado.



- Pasiak dan Taufiq. 2002. *Revolusi IQ/EQ/SQ: antara Neurosains dan Al-Qur'an*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- Rahmasari dan Lisda. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas AKI Semarang
- Rivai, Veithzal dkk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P dkk. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tika dan Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wijaya, Angelika. C. 2014. *Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan di Hotel "X"*. Universitas Kristen Petra Surabaya Indonesia.
- Zohar dan Marshal. 2011. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia..* Jakarta. Salemba Empat.

Salman Al Halili*) Adalah Alumni FEB Unisma

Hadi Sunaryo**) Adalah dosen tetap FEB Unisma

Mohammad Rizal***) Adalah dosen tetap FEB Unisma

Lampiran

1. Uji Validitas

No	Variabel	Nilai KMO	Kriteria Valid	Keterangan
1	<i>Intellectual Quotient</i>	0,797	>0,5	Valid
2	<i>Emotional Quotient</i>	0,799	>0,5	Valid
3	<i>Spiritual Quotient</i>	0,834	>0,5	Valid
4	<i>Kinerja Karyawan</i>	0,756	>0,5	Valid

2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Reliabel	Keterangan
1	<i>Intellectual Quotient</i>	0,767	> 0,6	Reliabel
2	<i>Emotional Quotient</i>	0,778	> 0,6	Reliabel
3	<i>Spiritual Quotient</i>	0,773	> 0,6	Reliabel
4	<i>Kinerja Karyawan</i>	0,773	> 0,6	Reliabel

3. Uji Normalitas

		<i>Intellectual Quotient</i>	<i>Emotional Quotient</i>	<i>Spiritual Quotient</i>	<i>Kinerja Karyawan</i>
N		90	90	90	90
Normal Parameters ^a	Mean	16.78	16.79	16.58	15.64
	Std. Deviation	1.534	1.590	1.469	2.095
Most Extreme Differences	Absolute	.139	.131	.135	.130
	Positive	.138	.112	.131	.119
	Negative	-.139	-.131	-.135	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		1.323	1.239	1.284	1.234
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060	.093	.074	.095

4. Uji multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIP	Keterangan
<i>Intellectual Quotient</i>	0,588	1,701	Bebas Multikolinieritas
<i>Emotional Quotient</i>	0,631	1,585	Bebas Multikolinieritas
<i>Spiritual Quotient</i>	0,451	2.200	Bebas Multikolinieritas

5. Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.744	1.002		1.740	.085
<i>Intellectual Quotient</i>	-2.826E-5	.065	.000	.000	1.000
<i>Emotional Quotient</i>	.053	.061	.117	.873	.385
<i>Spiritual Quotient</i>	-.097	.078	-.198	-1.245	.217

a. Dependent Variable: Res_2

6. Analisis regresi linier berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.636	1.664		-3.987	.000
<i>Intellectual Quotient</i>	.486	.109	.356	4.460	.000
<i>Emotional Quotient</i>	.447	.108	.338	4.137	.000
<i>Spiritual Quotient</i>	.400	.128	.289	3.112	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

7. Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	257.068	3	85.689	60.345	.000 ^a
Residual	113.599	80	1.420		
Total	370.667	83			

a. Predictors: (Constant), Spiritual Quotient, Intellectual Quotient, Emotional Quotient

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

8. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.636	1.664		-3.987	.000
Intellectual Quotient	.486	.109	.356	4.460	.000
Emotional Quotient	.447	.108	.338	4.137	.000
Spiritual Quotient	.400	.128	.289	3.112	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

9. Uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.682	1.192

a. Predictors: (Constant), Spiritual Quotient, Intellectual Quotient, Emotional Quotient