PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, EMOSIONAL, DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CABANG BANK JATIM KEDIRI TAHUN 2016

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

OLEH :

NAILIS SAKINAH
NPM: 12.1.02.02.0108

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh:

NAILIS SAKINAH
NPM: 12.1.02.02.0108

Judul:

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, EMOSIONAL, DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CABANG BANK JATIM KOTA KEDIRI TAHUN 2016

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
UNP Kediri

Tanggal : 23 Juli 2016

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Ema Nurzainul Hakimah, S.E., M.M.	**Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M.**
NIDN 0727127801	NIDN. 0701018607

Skripsi oleh:

NAILIS SAKINAH

NPM: 12.1.02.02.0108

Judul:

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, EMOSIONAL DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CABANG BANK JATIM KOTA KEDIRI TAHUN 2016

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
UNP Kediri
pada tanggal : 9 Agustus 2016

dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ema Nurzainul Hakimah, S.E., M.M.
2. Penguji I : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.
3. Penguji II : Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Subagyo
NIDN. 0717066601

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, EMOSIONAL, DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CABANG BANK JATIM KEDIRI TAHUN 2016

Nailis Sakinah
12.1.02.02.0108
Ekonomi – Manajemen
Akmaster763492@gmail.com
Ema Nurzainul Hakimah, S.E., M.M. dan Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Cabang Bank Jatim Kediri. Lebih lanjut tujuan penelitian ini antara lain: (1) Mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai (2) Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai (3) Mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai (4) Mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini merupakan penelitian *survey* yakni untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data yaitu menguji hubungan atau pengaruh masing-masing variabel. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Populasi dalam penelitian adalah pegawai kantor cabang Bank Jatim Kediri yang berjumlah 98 orang. Sampel yang diambil seluruh populasi sebanyak 98 responden yang menggunakan teknik *sampling jenuh* dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 23*.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) secara parsial variabel Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (2) secara simultan variabel Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Kediri.

Kata Kunci : Kecerdasan Intelektual, Emosional, Spiritual dan Kinerja Pegawai.

I. LATAR BELAKANG

A. Latar Belakang masalah

Era globalisasi ini menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah, bagaimana mengelola sumber daya manusianya untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja sehingga memungkinkan sebuah organisasi dalam perusahaan akan tetap eksis dan mampu berkompetisi dengan perusahaan lain. Untuk mampu tetap eksis dan memenangkan kompetisi maka suatu perusahaan atau organisasi harus mempunyai Sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai keunggulan.

Teori manajemen secara umum menyebutkan bahwa salah satu faktor yang keberadaannya perlu diperhatikan oleh sebuah organisasi dalam upaya mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi adalah faktor Sumber daya manusia, Robbins (dalam Hasibuan, 2001). Sumber daya manusia yang mempunyai kualitas baik, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu mempunyai kecerdasan secara intelektual (IQ).

Menurut Trihandini (2005: 17), kecerdasan intelektual merupakan kemampuan kognitif secara global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna sehingga dapat memecahkan masalah. Selain terdapat kecerdasan intelektual, faktor kecerdasan emosional juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Harmoko (2005), kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain.

Menurut Agustian (2001), kecerdasan spiritual merupakan kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik, serta berprinsip hanya karena Allah.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada sejumlah bank yang ada di kota kediri, temuan peneliti tentang penilaian kinerja pegawai di sejumlah bank tersebut adalah tidak sama. Hal tersebut terlihat dari kinerja karyawan yang mendapatkan penilaian yang baik dan tidak baik dari peneliti. Kinerja karyawan yang baik merupakan wujud nyata dari optimalnya kemampuan karyawan dalam meningkatkan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, maupun kecerdasan spiritual, sedangkan kinerja karyawan yang tidak baik mencerminkan ketidakmampuan karyawan dalam mensinergikan dan mengoptimalkan kecerdasan-kecerdasan tersebut.

Atas dasar latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian **"Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Cabang Bank Jatim Kota Kediri tahun 2016".**

B. Identifikasi Masalah

Menurut Usman (2008), identifikasi masalah adalah suatu tahap permulaan dari penguasaan masalah yang dimana suatu objek tertentu dalam situasi tertentu dapat kita kenali sebagai suatu masalah.

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual tidak penting bagi pegawai dan secara teori kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual penting.

C. Pembatasan Masalah

Menurut Usman (2008), batasan masalah adalah usaha untuk menetapkan batasan dari masalah penelitian yang akan diteliti. batasan masalah ini bertujuan mengidentifikasi faktor mana saja yang termasuk dalam ruang lingkup masalah penelitian dan faktor mana aja yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan untuk menjadikan penelitian dan pembahasannya terfokus kepada masalah saja, maka peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut;

1. Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap

kinerja pegawai pada Kantor Cabang Bank Jatim Kota Kediri Tahun 2016.

2. Objek pada penelitian ini yaitu pegawai Kantor Cabang Bank Jatim Kota Kediri.

D. Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono, (2015: 35), rumusan masalah adalah suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Bank Jatim Kota Kediri?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Bank Jatim Kota Kediri?
3. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Bank Jatim Kota Kediri?
4. Apakah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Bank Jatim Kota Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Bank Jatim Kota Kediri Tahun 2016.
2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Kantor Cabang Bank Jatim Kota Kediri Tahun 2016.
3. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Bank Jatim Kota Kediri Tahun 2016.
4. Pengaruh secara simultan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Bank Jatim Kota Kediri Tahun 2016.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan sekaligus mengkonfirmasikan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan

kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis
   a. Bagi Perusahan
      Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan tambahan ilmu pengetahuan bagi perusahaan terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.
   b. Bagi Peneliti
      Untuk memberikan gambaran secara obyektif terkait dengan pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Bank Jatim Kota Kediri.
   c. Bagi Karyawan
      Memberikan tambahan ilmu serta wawasan tentang kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual agar kinerja karyawan semakin baik.

II. METODE

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi variabel penelitian
   a. Variabel terikat
      Menurut Sugiyono (2008: 39), "variabel terikat" merupakan "variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas)". Pada penelitian ini variabel dependen yang disimbolkan (Y) adalah kinerja karyawan.
   b. Variabel bebas
      Menurut Sugiyono (2008: 39), "variabel independen/bebas" adalah "variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)". Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen yang disimbolkan (X) adalah kecerdasan intelektual (X_1), kecerdasan emosional (X_2), kecerdasan spiritual (X_3).
2. Definisi Operasional Variabel
   a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

b. Kecerdasan Intelektual (X1)
Kecerdasan intelektual adalah kemampuan kognitif secara global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna sehingga dapat memecahkan masalah.

c. Kecerdasan Emosional (X2)
Kecerdasan emosi dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain.

d. Kecerdasan Spiritual (X3)
Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan serta menempatkan pcrilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup sesorang lebih bernilai dan bermakna.

B. Pendekatan dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan Penelitian
Pendekatan penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.
2. Teknik Penelitian
Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka teknik penelitian yang digunakan adalah metode *survey*.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian
Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Cabang Bank Jatim Kota Kediri. Adapun alasannya adalah tempat penelitian dekat dengan tempat tinggal peneliti dan tempat penelitian tersebut memiliki jumlah karyawan.
2. Waktu Penelitian
Waktu penelitian di lakukan selama 6 bulan yaitu mulai bulan Februari sampai dengan Juli tahun 2016. Mulai dari menemukan masalah sampai

dengan hasil penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Kantor Cabang Bank Jatim Kota Kediri yang berjumlah 98 orang.

2. Sampel

   Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sensus (*sampling jenuh*) yaitu sebanyak 98 orang.

E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

1. Pengembangan Instrumen

   Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
3. Sumber dan Langkah – langkah Pengumpulan Data
   a. Sumber Data

      Sumber datanya diperoleh dari responden.

   b. Langkah-langkah Pengumpulan Data
      1) Membagikan kuisioner kepada responden
      2) Studi literatur

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

   Analisis deskriptif dalam penelitian ini maksudnya menjelaskan hasil pengisian responden atas jawaban yang ada dalam kuesioner atau angket yang didasarkan pada persentase.

2. Uji Asumsi Klasik
   a. Uji normalitas

      Menurut Ghozali (2005: 110), "Uji Normalitas" bertujuan untuk "menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

   b. Uji Multikolinearitas

      Menurut Ghozali (2005: 91), "Uji multikolinearitas" bertujuan menguji "apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*)".

   c. Uji Autokorelasi

      Menurut Ghozali (2005: 95), "Uji Autokorelasi" bertujuan untuk "menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan t-1 (sebelumnya)". Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi.

   d. Uji Heteroskedastisitas

      Menurut Ghozali (2005: 105),

"Uji Heteroskedastisitas" bertujuan "untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain".

3. Analisis Regresi linier Berganda

   Menurut Djarwanto dan Subagyo (2000: 309), "karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (pengaruh) antar variabel maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi". dengan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a+b_1X_1+ b_2X_2+ b_3X_3+ e$

4. Uji Koefisien Determinasi

   Menurut Ghazali (dalam Novandri, 2010: 39), "Pada model linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya, jika R^2 yang diperoleh mendekati 1, maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika R^2 makin mendekati 0, maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat".

5. Uji Hipotesis

   a. Uji t

      Menurut Priyatno (2008: 83), "uji t" digunakan untuk "mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen".

   b. Uji F

      Menurut Priyatno (2008: 81), "uji F" digunakan untuk "mengetahui apakah variabel independen secara bersama - sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen".

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

   Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23, maka dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi memenuhi asumsi normalitas, karena data dari hasil jawaban responden tentang kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja pegawai terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

   Berdasarkan hasil diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 yaitu masing-masing sebesar 0,684, 0,674, 0,867 dan sedangkan VIF lebih kecil dari 10 yaitu masing-masing sebesar 1,462, 1,483, 1,153.

3. Uji Autokorelasi

   Berdasarkan hasil uji autokorelasi yang telah dilakukan, diperoleh hasil Nilai durbin watson (dw) yang dihasilkan adalah 2,027. Nilai dU = 1,73, dL = 1,61. Karena D-W hitung 2,027 maka DW > dU > dL, dengan demikian dapat diputuskan tidak terjadi otokorelasi, atau model regresi memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang otokorelasi.

   Nilai durbin watson (dw) yang dihasilkan adalah 2,027. Nilai dU = 1,73, dL = 1,61. Karena D-W hitung 2,027 maka DW > dU > dL, dengan demikian dapat diputuskan tidak terjadi otokorelasi, atau model regresi memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang otokorelasi.

4. **Uji Heteroskedastisitas**

   Berdasarkan hasil uji heterokedatisitas yang telah dilakukan, diperoleh hasil grafik *scatterplots* di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak (random) baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

persamaan koefisien regresi linier berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu : $Y = -4{,}405 + 0{,}154\ X_1 + 0{,}856\ X_2 + 0{,}093\ X_3 + e$

C. Uji Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *R square* (R^2) sebesar 0,800. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah kuat. Sementara itu diketahui nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,794. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap

kinerja pegawai adalah sebesar 79,4%. Berarti masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 20,6% akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (parsial)
   a) Hasil uji t (parsial) kecerdasan intelektual didapat nilai t hitung 2,589 lebih besar dari t tabel yaitu 1,984, artinya kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
   b) Hasil uji t (parsial) kecerdasan emosional didapat nilai t hitung 13,641 lebih besar dari t tabel yaitu 1,984, artinya kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
   c) Hasil uji t (parsial) kecerdasan spiritual didapat nilai t hitung 2,125 lebih besar dari t tabel yaitu 1,984, artinya kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Uji f (simultan)

   Hasil uji f (simultan) diperoleh nilai f hitung 125,718 lebih besar F tabel yaitu 2,70, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

   Hasil pengujian terhadap hipotesis 1 menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

   Hasil pengujian terhadap hipotesis 2 menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

   Hasil pengujian terhadap hipotesis 3 menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan

spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

   Hasil pengujian terhadap hipotesis 4 menunjukkan bahwa secara simultan kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

F. Kesimpulan

1. Kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberi arti bahwa jika kecerdasan intelektual dari tiap-tiap pegawai semakin ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan apabila karyawan dapat menerapkan kecerdasan emosional dalam diri masing-masing pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberi arti bahwa kecerdasan spiritual perlu untuk dikembangkan pada tiap-tiap pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat.
4. Kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberi arti bahwa semakin baik penerapan kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Agustian, G. A. 2001. *Rahasia sukses membangun kecerdasan emosi dan spiritual (ESQ).* Jakarta: Arga Wijaya Persada.

Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Golemen, D. 2000. *Working With Emotional Intellegent*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Goleman, Daniel. 2007. *Emotional Intellegence* (cetakan ke tujuh belas). Jakarta: Gramedia.

Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Hasibuan, M. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, Manulang.

Handayani, R. I. 2014. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ijen View's dan Resort Bondowoso.* Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2014. Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember (UNEJ).

Mujib, A. & Mudzakir, Y. 2000. *Nuansa - nuansa psikologi islami*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Miller. 2006. *Teknik Sampling*. Bandung: Alfabeta

Paisal. 2010. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Lbpp-Lia Palembang*. Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis. Politeknik Negeri Sriwijaya.

Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Rachmawati, IK. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : CV. Andi Offset.

Sugiyono. 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Setyawan, D. 2004. *Analisis pengaruh kepemimpinan (IQ, EQ, SQ) terhadap komitmen organisasional karyawan*. Unpublished undergraduate thesis. Semarang : Universitas Katolik Soegijapranata.

Sunar, Dwi. 2010. *Edisi Lengkap Tes IQ, EQ, dan SQ*. Jogjakarta: FlashBooks.

Sugiyono. 2008, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta.

Safa.. 2011. Kerangka Teoritis.<*http://kerangka teoritis cara mengembangkan konsep metodologi penelitian.htm*>.(diakses tanggal 22 Juni 2016).

Trihandini, R.A Vabiola Meirnawati. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja Karyawan Hotel Horison Semarang* .

Usman dan Purnomo. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Vendy, T. L. 2010. *Brilliant @work for leader menjadi pemimpin brilian dalam pekerjaan dan kehidupan anda*. Yogyakarta : Pohon Cahaya.

Wijaya, C. A. 2014. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Hotel " X"*. Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia.

Wirahimaja. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Yulisubandi. 2009. Kecerdasan emosi menurut Daniel Goleman. Tersedia [online]: <http://yulisubandi.blog.binusian.org/2009/10/19/kecerdasan-emosi-menurut-daniel-goleman/>. (diakses tanggal 22 Juni 2016).

Zohar, Danah dan Marshall, Ian. 2000. *Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Bloomsberry : Great Britain.