

## **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL PADA KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MADU BARU BANTUL, YOGYAKARTA**

**Erlangga Arya Mandala**  
*Alumnus Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*

**Faresti Nurdiana Dihan**  
*Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*  
*email: fareshti.nurdiana@uii.ac.id*

### **Abstract**

*The Emotional intelligence, spiritual intelligence and job satisfaction to be part of the factors that influence performance. The purpose of this study was to determine the effect of emotional intelligence and spiritual intelligence on the performance through job satisfaction as an intervening variable partially and simultaneously. This study also aimed to determine the effect of emotional intelligence and spiritual intelligence on the performance through job satisfaction as an intervening variable directly and indirectly. This study was conducted to 77 respondents employees of PT. Madu Baru, Yogyakarta. The research method used is quantitative method uses statistical analysis and descriptive. The results of this study are (1) there is a significant effect of emotional intelligence on employee job satisfaction. (2) there is a significant influence of spiritual intelligence on employee job satisfaction. (3) There is a significant relationship between emotional intelligence and spiritual intelligence on job satisfaction. (4) There is a significant relationship between emotional intelligence on employee performance. (5) There is a significant relationship between spiritual intelligence on employee performance. (6) There is a significant relationship between emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance. (7) There is a significant relationship between job satisfaction on employee performance. (8) There is an indirect effect of emotional intelligence on the performance of employees through job satisfaction. (9) There is the indirect influence of spiritual intelligence on the performance of employees through job satisfaction.*

**Keywords:** *emotional intelligence, spiritual intelligence, job satisfaction and employee performance*

### **PENDAHULUAN**

Tenaga kerja sebagai sumberdaya yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Organisasi akan lebih maju dan berkembang apabila mempunyai tenaga kerja yang handal, dan mampu dijadikan partner kerja oleh pemimpinnya dalam menjalankan tugas yang menjadi bagiannya

masing-masing. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masya-

rakat dalam suatu periode. Usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi unit kerja tersebut. PT. Madubaru Bantul D.I Yogyakarta sebagai sebuah perusahaan memiliki perencanaan kinerja guna menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan. Sehubungan dengan pemaparan diatas, yang menjadi obyek penelitian ini adalah PT Madu Baru, Bantul. Perusahaan ini terletak di Desa Padokan, Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Propinsi daerah Istimewa Yogyakarta.

Faktor ini antara lain adalah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja karyawan ketika mereka melaksanakan pekerjaan dalam kesehariannya. Perlu diketahui bahwa kepuasan kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan sangat penting bagi aktualisasi diri. Karyawan yang mendapat kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya menjadi frustrasi. Selain faktor kepuasan, faktor kecerdasan dari seorang karyawan juga turut memberikan kontribusi terhadap kinerja seseorang. Kemampuan seseorang diantaranya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya, menurut Hawari (2006)

terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia, diantaranya: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreativitas, dan kecerdasan spiritual. Menurut Carmichael (2005) yang menyatakan kecerdasan emosi adalah proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (*controlling*), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan. Selain kecerdasan emosional, Zohar dan Marshall (2000) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan berkarya lebih baik.

Sehubungan dengan uraian diatas dan masih sedikitnya penelitian tentang kepuasan kerja dalam hubungannya antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan dalam lingkup Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual pada Kepuasan Kerja yang Berdampak Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta)".

## **TELAAH PUSTAKA**

### **1. Kinerja**

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Dessler dalam (Guritno dan Waridin, 2005:56), kinerja merupakan prestasi kerja. Yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2005:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Hasibuan (2007) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Rivai (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Mathis dan Jackson (2006:378), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) Sikap kooperatif. Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## 2. Kepuasan Kerja

Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pegawai yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa dirasa adil dan layak.

Handoko (2003) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran

tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Menurut Malthis dan Jackson (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *labour turnover* yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *labour turnover* besar, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang.

### **3. Kecerdasan Emosional**

Menurut Sojka and Deeter (2002), kecerdasan emosi adalah penerimaan, pengintepretasian, pemberian reaksi dari seseorang ke orang lain. Hal senada diungkapkan Carmichael (2005) yang menyatakan kecerdasan emosi adalah proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (*controlling*), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan. Menurut Prati, *et al.* (2003) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi. Jadi kecerdasan emosi dapat

diartikan tingkat kecemerlangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya.

### **4. Kecerdasan Spiritual**

Menurut Zohar dan Marshall (2007) kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Sebagai kecerdasan yang senantiasa dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan. Jadi seseorang menghadapi persoalan makna atau nilai (*value*) guna menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks yang lebih luas. Pengertian ini mengandung makna bahwa kecerdasan ini berperan sebagai landasan bagi kecerdasan lainnya. Kecerdasan spiritual lebih berurusan dengan pencerahan jiwa. Orang yang mempunyai SQ tinggi mampu memaknai penderitaan hidup dengan memberi makna positif pada setiap peristiwa, masalah bahkan penderitaan yang dialaminya. Dengan memberi makna yang positif itu, ia mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif.

### **5. Penelitian Terdahulu**

Menurut Carmichael (2005), kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (*controlling*), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan. Kecerdasan emosional seseorang memberikan kontribusi yang positif terhadap kepuasan kerja, seperti hasil riset yang dilakukan oleh Thomas Sy, *et al.* (2006), yang menyatakan bahwa tingkat kecerdasan

emosional pegawai berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional lebih baik akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Shaffar (2005) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian makna yang dapat ditarik dari temuan ini adalah kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor penting dalam pelaksanaan tugas seorang karyawan dan peningkatan kepuasan karyawan. Hal tersebut sesuai apa yang dikatakan oleh Zapf (2002) bahwa banyak bukti yang empiris menunjukkan bahwa emosional pekerjaan dalam suatu organisasi adalah suatu isu penting. Oleh karena itu kemampuan seseorang dalam mengolah dan menggunakan emosi dengan cerdas dalam bekerja merupakan bagian penting dan harus dipelihara terus-menerus dan dipertahankan.

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran (Zohar dan Marshall, 2007). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Moore, *et al.* (2006), mengatakan bahwa pada dasarnya kecerdasan spiritual sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian ini dapat diungkapkan bahwa kecerdasan spiritual karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Semakin cerdas karyawan maka tingkat kepuasan terhadap pekerjaan juga akan semakin meningkat. Dengan kecerdasan spiritual yang tinggi, orang akan mampu memaknai positif pada setiap peristiwa, permasalahan bahkan penderitaan yang

dialami, maka ia akan mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan-perbuatan dan tindakan nyata yang positif. Selain itu, kecerdasan spiritual juga dapat menciptakan keberanian dalam bertindak, lebih tenang dan tararah dalam menyelesaikan persoalan dan lebih kepada rasa kemanusiaan atau keadilan untuk memilah-milah jenis reaksi.

Sependapat dengan Moore *et al.* (2006), Milliman, *et al.* (2003) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual akan mempengaruhi sikap kerja, sikap kerja ini ditunjukkan dengan indikatornya adalah kepuasan kerja. Menurut Sojka and Deeter (2002), kecerdasan emosi adalah penerimaan, penginterpretasian, pemberian reaksi dari seseorang ke orang lain. Hal senada diungkapkan Carmichael (2005) yang menyatakan kecerdasan emosi adalah proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (*controlling*), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan. kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Sebagai kecerdasan yang senantiasa dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan. kepuasan kerja itu sangat tergantung dari apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaan tersebut dan apa yang akan diperoleh dari hasil pekerjaan tersebut. Sehingga seseorang akan merasa puas terhadap hasil pekerjaannya karena mempunyai banyak pilihan dan banyak harapan untuk mendapatkannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) membuktikan

bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada dasarnya setiap orang memiliki kesadaran akan emosi diri sendiri dan orang lain, dan menyesuaikan perilaku mereka berdasarkan pengetahuannya atas kecerdasan emosionalnya. Selanjutnya dikatakan bahwa keduanya merupakan ketrampilan dan kemampuan dalam mengelola emosionalnya (*key people skill*). Hal ini sependapat dengan pernyataan Carmeli (2003) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan syarat kunci kesuksesan dan keahlian seseorang. Penelitian Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kecerdasan spiritual, selain mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan juga memberikan dampak pada kinerja seorang karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lisda Rahmasari (2012) menyatakan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan Penelitian Rika Indra Handayani, Sutrisno, Sugeng Iswono (2014) yang juga menyatakan terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat kecerdasan spiritual, maka kinerja akan semakin meningkat. Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemam-

puan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosinya maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik. Agustian (2006:36). Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian Rika Indra Handayani, Sutrisno, Sugeng Iswono (2014) Ada pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ijen View & Resort Bondowoso.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan sangat penting bagi aktualisasi diri. Dan kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan ataupun karyawan dalam menciptakan kinerja yang tinggi didalam lingkungan kerja suatu organisasi (Handoko, 2005). Dapat dikatakan pula bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan bekerja. Karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja karyawan pada perusahaan. Robbins (2006), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja di tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat kepuasan kerja, maka kinerja akan semakin meningkat. Koefisien jalur bertanda positif mengindikasikan semakin meningkat kepuasan kerja, maka akan mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Peranan pada masing-masing faktor tersebut memberikan kepuasan berbeda, tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Secara umum

faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja dan rekan sekerja yang mendukung (Robbins, 2006). Kepuasan di tempat kerja akan mempengaruhi nilai penghargaan, dimana semakin tinggi kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya maka diharapkan kinerjanya semakin baik, sehingga sesuatu yang diperoleh juga semakin besar. Sehubungan dengan ini, maka kecerdasan emosional selain berpengaruh langsung terhadap kinerja juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Tram (2006), adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan kinerja.

Kepuasan kerja selain memediasi pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap kinerja, juga memediasi pada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Zohar dan Marshall (2000) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja, seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Hal ini juga ditunjukkan oleh penelitian dari Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Madubaru Bantul

D.I Yogyakarta yang berjumlah 329 orang. Pengambilan sampel penelitian berdasarkan pada pendekatan rumus Slovin (Umar, 2005), yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dalam hal ini :

N = Populasi

n = Sampel

e = Persentasi kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir

$$n = \frac{329}{1 + 329(0.10)^2}$$

$$n = 76,69$$

Dari perhitungan tersebut, maka besar sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 77 karyawan PT. Madubaru Bantul D.I Yogyakarta. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Stratified Random Sampling*, dimana besar sampel dapat dicari dengan rumus :

$$n_i = \frac{N_i}{\sum N} \times n_0$$

Dalam hal ini :

$n_i$  = Banyaknya sampel karyawan dari tiap departemen

$N_i$  = Banyaknya karyawan tiap departemen

$n_0$  = Banyaknya sampel

$\sum N$  = Banyaknya populasi

Penarikan sampel yang dilakukan oleh peneliti didasarkan atas departemen para karyawan PT. Madubaru Bantul D.I Yogyakarta, dan besar sampel pada masing-masing departemen adalah :

$n_1 = \frac{38}{329} \times 77 = 8,89 \rightarrow 9$	= SDM & Umum
$n_2 = \frac{28}{329} \times 77 = 6,55 \rightarrow 7$	= Akuntansi & Keuangan
$n_3 = \frac{4}{329} \times 77 = 0,94 \rightarrow 1$	= Pemasaran
$n_4 = \frac{80}{329} \times 77 = 18,72 \rightarrow 19$	= Tanaman
$n_5 = \frac{15}{329} \times 77 = 3,51 \rightarrow 3$	= T & A
$n_6 = \frac{127}{329} \times 77 = 29,12 \rightarrow 29$	= Instalasi
$n_7 = \frac{9}{329} \times 77 = 2,11 \rightarrow 2$	= Pabrikasi PG
$n_8 = \frac{26}{329} \times 77 = 6,09 \rightarrow 6$	= Pabrikasi SP
$n_9 = \frac{2}{329} \times 77 = 0,47 \rightarrow 1$	= SPI

### Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### a. Kecerdasan emosional

Menurut Carmichael (2005) kecerdasan emosi adalah proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (*controlling*), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan

#### b. Kecerdasan spiritual

Menurut Zohar dan Marshall (2007) kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran

#### c. Kepuasan kerja

Menurut Handoko (2003) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka

#### d. Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### Metode Analisis Data

Metode analisis merupakan cara yang digunakan dalam proses melakukan penelitian agar dapat menunjukkan hasilnya. Metode analisis data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Analisis Deskriptif, yaitu analisis yang dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden yang diteliti serta data yang dikumpulkan. Setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif.
2. Analisis Statistik, yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik. Teknik statistik yang digunakan adalah analisis regresi tahap I, analisis regresi tahap II, koefisien determinasi, uji *F* (Serentak), uji *t* (Parsial), dan analisis jalur.

### Uji Instrumen Penelitian

#### ● Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Pada penelitian ini dari 45 pertanyaan yang ada dalam kuesioner dan semuanya valid.

- **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pada penelitian ini semua variabel yang digunakan dinyatakan reliabel, hal ini terbukti dengan nilai alfa > tingkat signifikansi (0,6). Berikut hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 16, kecerdasan emosional 0,892, kecerdasan spiritual 0,917, kepuasan kerja 0,894, kinerja 0,908.

#### Uji asumsi Klasik

- **Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006:110). Dibawah ini merupakan gambar diagram uji normalitas pengaruh kualitas kehidupan kerja dan modal sosial terhadap komitmen organisasional. Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

- **Hasil Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal (Ghozali, 2005:91). Dari hasil output data

didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

- **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. (Ghozali, 2005:105). Uji heteroskedastitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan grafik dan statistik melalui uji *glejser* dengan menggunakan tingkat signifikan 5 Persen.

## HASIL ANALISIS

### Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif disajikan pada tabel 1.

### Analisis Kuantitatif

Hasil analisis kuantitatif disajikan pada tabel 2.

Tabel 1  
Hasil Analisis Deskriptif

Pernyataan	Mean	Keterangan
Kecerdasan emosional ( $X_1$ )	3,91	Tinggi
Kecerdasan spiritual ( $X_2$ )	3,83	Tinggi
Kepuasan kerja ( $Z$ )	3,81	Tinggi
Kinerja ( $Y$ )	4,00	Tinggi

Berdasarkan rangkuman diatas maka seluruh variabel dikategorikan tinggi.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data diatas, diperoleh penilaian jawaban responden terhadap variabel kecerdasan emosional

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Kuantitatif**

H1:	Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H2:	Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H3:	Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H4:	Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H5:	Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H6:	Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H7:	Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H8:	Ada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Terbukti
H9:	Ada pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Terbukti

dengan skor rata-rata sebesar 3,91 yang berada dalam interval (3,40 – 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan sudah tingginya tingkat emosi karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta yang dilihat dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan ketrampilan sosialnya dalam bekerja di perusahaan. Dari beberapa item, kecerdasan emosional mengenai mampu pulih kembali dari tekanan emosi dalam pekerjaan mendapatkan penilaian yang terendah. Dengan demikian jika ada karyawan yang merasa dirinya mendapatkan tekanan emosi yang tinggi dari pekerjaannya, mereka akan sulit untuk bangkit kembali dalam memulihkannya. Melihat kondisi demikian, pentingnya perusahaan untuk menjaga keberadaan dari emosi para karyawan agar mereka tidak mengalami tekanan.

Kemudian mengenai pengaruh dari kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja, menunjukkan adanya pengaruh yang

signifikan dari kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 29,7%. Adanya pengaruh signifikan ini ditunjukkan oleh besarnya nilai signifikansi dari kecerdasan emosi sebesar 0,008 yang berada dibawah 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja diterima atau terbukti. Dengan demikian, semakin tingginya tingkat emosi karyawan menjadikan kepuasan mereka juga meningkat. Karyawan yang merasa dapat menunjukkan kemampuannya dalam bekerja dan mampu mengekspresikan emosi dirinya akan merasa puas. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Thomas Sy *et al* (2006), yang menyatakan bahwa tingkat kecerdasan emosional pegawai berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional lebih baik akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Shaffar (2005) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap

kepuasan kerja. Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian makna yang dapat ditarik dari temuan ini adalah kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor penting dalam pelaksanaan tugas seorang karyawan dan peningkatan kepuasan karyawan.

Lebih lanjut, kecerdasan emosi juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seorang karyawan dengan pengaruh sebesar 21,9%. Adanya pengaruh signifikan ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikan kecerdasan emosi sebesar 0,001 yang berada dibawah 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja diterima atau terbukti. Dengan demikian, tingginya tingkat emosi dari karyawan ini berdampak positif pada kinerjanya, hal ini dikarenakan seorang karyawan yang tinggi emosinya memiliki keyakinan dan kepercayaan diri yang tinggi, memiliki kepekaan pada kata hati dalam bekerja, inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan berinteraksi dengan lancar dengan sesama rekan kerja. Dengan modal tersebut, dipastikan mereka akan bekerja dengan baik dan bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya pekerjaan-pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya dan hasilnya sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan. Adanya pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan sependapat dengan pernyataan Carmeli (2003) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan syarat kunci kesuksesan dan keahlian seseorang. Dan mendukung hasil-hasil penelitian yang sudah ada, diantaranya penelitian Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan

emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dan selanjutnya terbukti kecerdasan emosi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan pengaruh total sebesar 32,4%. Adanya pengaruh tidak langsung ini ditunjukkan dengan nilai signifikan  $t_{hitung}$  pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,008 dan kemudian diperoleh nilai signifikan  $t_{hitung}$  pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,000. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan atau memiliki nilai signifikan  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 maka dinyatakan ada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan selain memiliki kecerdasan emosional yang baik dan memiliki kepuasan yang tinggi dipastikan kinerja karyawan juga makin lebih baik lagi dengan adanya kepuasan kerja tersebut. Kepuasan di tempat kerja akan mempengaruhi nilai penghargaan, dimana semakin tinggi kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya maka diharapkan kinerjanya semakin baik, sehingga sesuatu yang diperoleh juga semakin besar. Sehubungan dengan ini, maka kecerdasan emosional selain berpengaruh langsung terhadap kinerja juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Tram (2006), adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan kinerja.

Hasil analisis data pada variabel kecerdasan spiritual diperoleh skor rata-rata

penilaian dari responden sebesar 3,83 yang berada dalam interval (3,40 – 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan sudah tingginya tingkat spiritual dari para karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta yang dilihat dari kejujuran, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada organisasi, dan memiliki visi dan nilai-nilai dalam bekerja di perusahaan. Pada penilaian ini terlihat item mengenai memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai mendapatkan penilaian yang terendah, sehingga dalam menjalankan hidupnya para karyawan dalam mengilhami visi-visi dan nilai-nilai hidup harus mendapatkan perhatian yang lebih baik lagi. Untuk itu, perlunya perusahaan melakukan upaya-upaya dalam mendorong karyawan untuk lebih bersikap baik dalam hal meningkatkan kejujurannya, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada organisasi, dan memiliki visi dan nilai-nilai dalam bekerja di perusahaan.

Dan kemudian pada pengujian statistik menunjukkan kecerdasan spiritual terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 29,8%. Adanya pengaruh signifikan ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikan kecerdasan spiritual sebesar 0,001 yang berada dibawah 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja diterima atau terbukti. Dengan demikian, makin tingginya tingkat spiritual seseorang akan menjadikan mereka puas dalam bekerja. Dengan tingkat spiritualnya menjadikan karyawan dapat bertindak arif di luar ego atau jiwa kesadarannya mampu memberikan kepuasan tersendiri bagi mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Moore *et al* (2006), yang mengatakan bahwa pada dasarnya kecerdasan spiritual sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian ini

dapat diungkapkan bahwa kecerdasan spiritual karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Semakin cerdas karyawan maka tingkat kepuasan terhadap pekerjaan juga akan semakin meningkat. Dengan kecerdasan spiritual yang tinggi, orang akan mampu memaknai positif pada setiap peristiwa, permasalahan bahkan penderitaan yang dialami, maka ia akan mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan-perbuatan dan tindakan nyata yang positif. Selain itu, kecerdasan spiritual juga dapat menciptakan keberanian dalam bertindak, lebih tenang dan tararah dalam menyelesaikan persoalan dan lebih kepada rasa kemanusiaan atau keadilan untuk memilah-milah jenis reaksi. Sependapat dengan Moore *et al.* (2006), Milliman, *et al.* (2003) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual akan mempengaruhi sikap kerja, sikap kerja ini ditunjukkan dengan indikatornya adalah kepuasan kerja.

Kemudian kecerdasan spiritual juga memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja seorang karyawan dengan pengaruh sebesar 20,0%. Adanya pengaruh signifikan ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikan kecerdasan spiritual sebesar 0,005 yang berada dibawah 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja diterima atau terbukti. Berdasarkan hasil ini, makin baik kecerdasan spiritualnya mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja seseorang. Orang yang mempunyai tingkat sipritual tinggi mampu memaknai penderitaan hidup dengan memberi makna positif pada setiap peristiwa, masalah bahkan penderitaan yang dialaminya. Dengan memberi makna yang positif itu, ia mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif. Tindakan positif ini dapat ditunjukkan dengan mereka bekerja

dengan baik yang sesuai dengan keinginan perusahaan, hal inilah yang menjadikan kinerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan pun dapat dicapai dengan kecerdasan spiritual yang tinggi dari para karyawan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lisda Rahmasari (2012) menyatakan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan Penelitian Rika Indra Handayani, Sutrisno, Sugeng Iswono (2014) yang juga menyatakan terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat kecerdasan spiritual, maka kinerja akan semakin meningkat.

Dan selanjutnya terbukti kecerdasan spiritual berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan pengaruh total sebesar 30,5%. Adanya pengaruh tidak langsung ini ditunjukkan dengan nilai signifikan  $t_{hitung}$  pada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja sebesar 0,001 dan kemudian diperoleh nilai signifikan  $t_{hitung}$  pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,000. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan atau memiliki nilai signifikan  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 maka dinyatakan ada pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan selain memiliki kecerdasan spiritual yang baik dan didukung dengan kepuasan yang tinggi dipastikan kinerja karyawan juga makin lebih baik lagi dengan adanya kepuasan kerja karyawan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja selain memediasi pengaruh dari

kecerdasan emosional terhadap kinerja, juga memediasi pada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Zohar dan Marshall (2000) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja, seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Hal ini juga ditunjukkan oleh penelitian dari Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,008 yang lebih kecil dari nilai signifikan  $\alpha$  sebesar 0,05.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai signifikan  $\alpha$  sebesar 0,05.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,018 dan kecerdasan spiritual sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai signifikan  $\alpha$  sebesar 0,05

4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,013 yang lebih kecil dari nilai signifikan  $\alpha$  sebesar 0,05.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,005 yang lebih kecil dari nilai signifikan  $\alpha$  sebesar 0,05.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,0001 dan kecerdasan spiritual sebesar 0,0000 yang lebih kecil dari nilai signifikan  $\alpha$  sebesar 0,05
7. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan  $\alpha$  sebesar 0,05.
8. Terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,008 dan diperoleh nilai signifikan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,000. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan maka dinyatakan ada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
9. Terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,005 dan diperoleh nilai signifikan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,000. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan maka dinyatakan ada pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan memberikan pengarahan dan pelatihan kepada para karyawannya, karena terbukti kinerja karyawan yang dilihat dari pengetahuan tentang tugas dan kewajibannya mendapatkan penilaian yang paling rendah yaitu rata-rata sebesar 3,84.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaiknya perusahaan dalam memberikan insentif/bonus dan tunjangan disesuaikan dengan pangkat dan golongannya, hal ini ditunjukkan dengan penilaian pada item pemberian insentif/bonus dan tunjangan lain disesuaikan dengan pangkat dan golongan mendapatkan penilaian yang paling rendah yaitu rata-rata sebesar 3,70.

---

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012), Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syariah Kota Malang), *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 10, No. 4.

- Agustian, Ary Ginanjar (2006), *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Arga. Jakarta.
- Algifari (2000), *Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Arikunto, Suharsimi (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta :Rineka Cipta.
- As'ad, Moh (2004), *Psikologi Perusahaan*, Yogyakarta :Liberty.
- Bitsch, V (2008), Spirituality and Religion Developments in the Management Literature Relevant to Agribusiness and Entrepreneurship. *Annual World and symposium of the International Food and Agribusiness Management Association*. bitsch@msu.edu
- Carmichael, B.D., and Maxim, S (2005), Emotional Intelligence, Organizational Legitimacy And Charismatic Leadership, *Academy Of Management Journal*.
- Ferdinand, Augusty (2006), *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2006), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Goleman, Daniel (2005), *Emotional Intelligence*. Alih Bahasa: T. Hermay. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Guritno, Bambang dan Waridin (2005), Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*. Vol.1. No.1
- Handoko, T. Hani (2003), *Manajemen*. Cetakan 18. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta
- Hasibuan, S. P. Melayu (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara..
- Hawari H. Dadang (2006), *IQ, EQ, CQ, dan SQ "Kriteria Sumberdaya Manusia (Pemimpin) Berkualitas"*, Jakarta : Balai Penerbit.
- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang (2002), *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, Edisi 1, Yogyakarta :BPFE.
- Koesmono H, Teman (2005), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur, *Disertasi*, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Lisda Rahmasari (2012), Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan, *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*. Vol. 3 No. 1. Fakultas Ekonomi Universitas AKI.
- Luthans, Fred (2006), *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta :Andi.
- Mahmudi (2005), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.P (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- \_\_\_\_\_ (2006), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis Robert L.& Jackson, John H (2006), *Human Resources Management*, Edisi 10, Penerbit Salemba Empat.
- Mas'ud, Fuad (2004), *Survai Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nugroho, B. (2005), *Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Prati, L.M., Douglas, C., Ferris, R.G., Ammeter, P.A., Buckley, R.M (2003), Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness, and Team Outcomes, *The International Journal Of Organizational Analysis*, Vol 11, No.1.
- Prawirosentono, Suyadi (1999), *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta :BPFE.
- Rika Indra Handayani, Sutrisno, Sugeng Iswono (2014), Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ijen View, *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*, Ilmu Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Jember (UNEJ).
- Rivai, Veithzal (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P (2006), *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Jakarta : PT Indeks Jakarta.
- Sedarmayanti (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2005), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.
- Sojka, J.Z., and Dawn, R.D (2002), Enhancing The Emotional Intellegence Of Salespeople, *American Journal of Bussiness*: Spring 17(1)
- Sukidi (2002), *Rahasia Sukses Hidup Bahagia Kecerdasan Spiritual: Mengapa SQ Lebih Penting Daripada IQ dan EQ*, Jakarta :Gramedia Pustaka Utama.
- Sjafri, Mangkuprawira, Hubeis, Aida Yitayala (2007), *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Umar, H. (2005), *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zohar, D., dan Marshall, I (2007), *SQ: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*, Alih Bahasa Rahmani Astuti dkk. Bandung: Penerbit Mizan Media Utama.
- Wibowo (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.