



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

**(Pada karyawan Universitas Islam Malang)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**Oleh:**

**YAZID AFIF**

**NPM. 21901081554**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**MALANG**

**2023**

## ABSTRAK

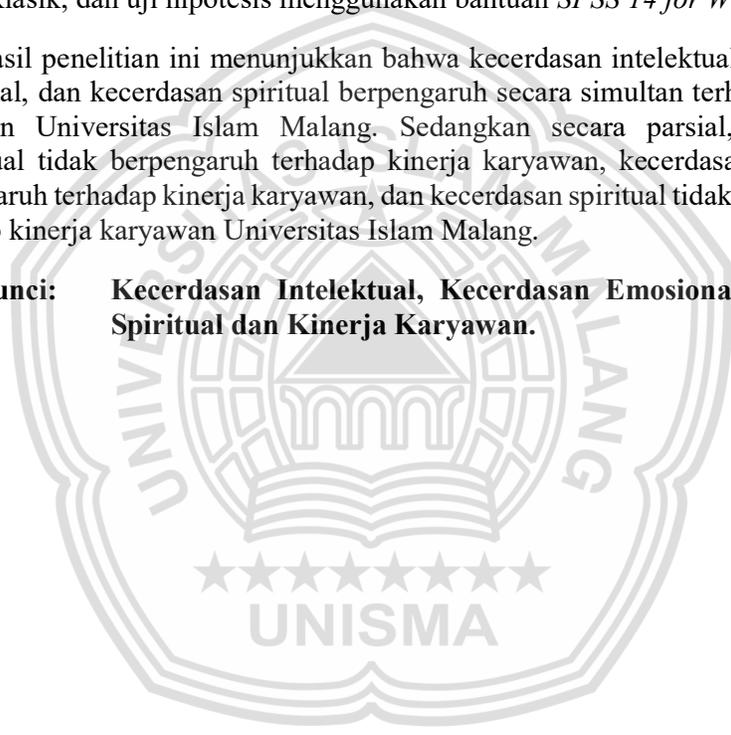
Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Sampel penelitian ini adalah 70 karyawan Universitas Islam Malang.

Untuk memperoleh data yang akurat dan terperinci, penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, asumsi klasik, dan uji hipotesis menggunakan bantuan *SPSS 14 for Windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Malang. Sedangkan secara parsial, kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Malang.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Karyawan.



## ABSTRACT

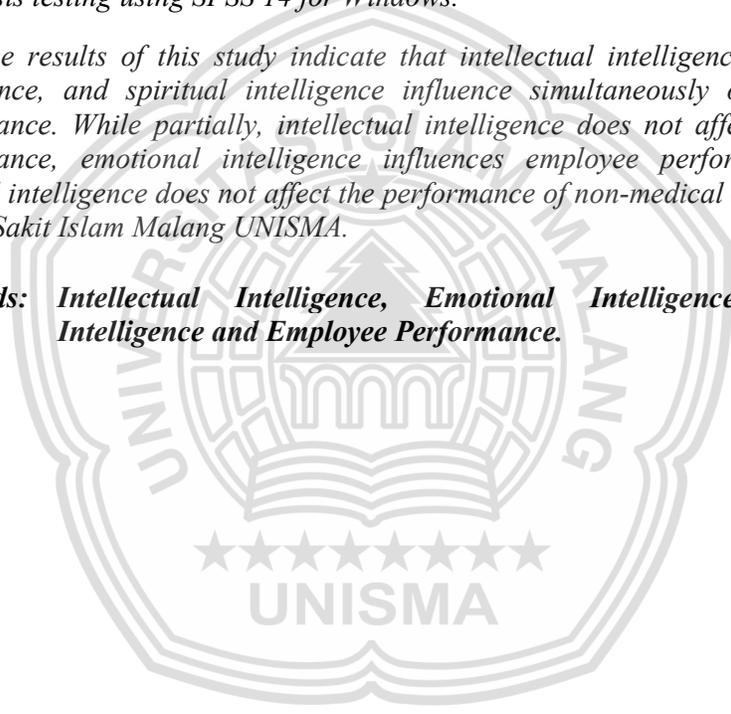
*The purpose of this research is to describe the intellectual intelligence, emotional intelligence, spiritual intelligence, and performance of employees and to determine the effect of intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence on the performance of employees partially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

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

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

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

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



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Era revolusi industri generasi ke-empat atau industri 4.0 adalah kondisi pada abad ke-21 yang mana terjadi perubahan secara besar-besaran di berbagai bidang melalui perpaduan teknologi yang mengurangi batas-batas antara dunia digital, fisik, dan biologi. Era ini mengandalkan kemajuan teknologi informasi di dalam kegiatan usaha, tapi sumber daya manusia masih memegang peranan penting dalam kegiatan usaha. Untuk mendukung visi dan misi perusahaan agar kegiatan perusahaan bisa maju maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya. Masalah terkait sumber daya manusia hingga saat ini masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk terus bertahan di era industri 4.0. Walaupun didukung oleh faktor lain, tapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang handal kegiatan tidak akan terlaksana sesuai keinginan perusahaan.

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

perusahaan karena mengelola organisasi hakikatnya adalah mengelola manusia. Menurut Sumarsono (2003:4) “sumber daya manusia mengandung dua pengertian: pertama sumber daya manusia adalah usaha kerja yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa dua kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.”

Kinerja menurut Mangkunegara (2009:9) “kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu, karyawan dituntut oleh perusahaan agar menampilkan kinerja yang optimal karena baik dan buruk kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Permasalahan tentang kinerja karyawan akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen, karena itu manajemen harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan membutuhkan pengetahuan dan wawasan yang luas dalam rangka menunjang tugas dan tanggungjawabnya sehingga perlu pembekalan berupa kecerdasan intelektual atau biasa disebut IQ. Kecerdasan intelektual biasa diukur dalam jenjang pendidikan, namun hal itu tidak 100% menjamin. “kecerdasan intelektual hanya menyumbang 20 persen dalam peningkatan

kinerja, sedangkan 80 persen dipengaruhi oleh bentuk-bentuk kecerdasan lain seperti kecerdasan emosional.” (Goleman, 2015:44).

Zohar dan Marshall (2007:3) “untuk sukses di masa mendatang tidak hanya menggunakan kecerdasan intelektual saja, melainkan menggunakan kecerdasan emosional”. Kecerdasan emosional berarti memberikan rasa empati, cinta, motivasi, dan kemampuan menanggapi kesedihan atau kegembiraan secara tepat. Dari penjelasan tersebut seseorang dapat dikatakan memiliki kecerdasan emosional ketika ia memiliki rasa kepedulian terhadap lingkungan sekitarnya.

Untuk melengkapi kecerdasan-kecerdasan tersebut sumber daya manusia juga harus memiliki kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual menurut Wahab dan Umiarso (2011:52) adalah “kecerdasan yang sudah ada dalam setiap manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup penuh makna, selalu mendengarkan suara hati nuraninya, tidak pernah merasa sia-sia, semua yang dijalankannya selalu bernilai”. Menurut Khavari (2006:28) “kecerdasan spiritual merupakan salah satu kecerdasan pada jiwa manusia, berprasangka baik dalam setiap masalah dan kearifan untuk menangani suatu masalah merupakan kemampuan yang diberikan oleh kecerdasan spiritual”. Ada yang mengatakan “Bangsa ini tidak kekurangan orang pintar tapi kekurangan orang jujur”, hal ini demikian adanya. Banyak orang yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi tapi korupsi, kecerdasannya digunakan untuk menipu orang lain. Sehingga kecerdasan spiritual memegang peran penting dalam membentuk karakter karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Ketiga kecerdasan ini, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual tidak terpisahkan dalam kehidupan, sehingga ketiga kecerdasan tersebut saling melengkapi satu sama lain dalam upaya pembentukan dan pengembangan sikap. Ketiga kecerdasan tersebut sangat penting dan harus dikembangkan karena kecerdasan intelektual dibutuhkan untuk mengatasi masalah kognitif, kecerdasan emosional diperlukan untuk mengatasi masalah afektif, dan kecerdasan spiritual digunakan untuk mengatasi masalah kebermaknaan dalam menjalani kehidupan. Kurangnya kecerdasan spiritual dalam diri seorang karyawan akan mengakibatkan kurang termotivasi untuk bekerja keras. Hal yang penting dari kecerdasan spiritual adalah bersikap takut melakukan kecurangan.

Undang-undang nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik yang mengatur tentang prinsip-prinsip pemerintahan, termasuk pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat yang berkualitas sesuai dengan asas penyelenggaraan pelayanan publik, membantu masyarakat dalam memahami hak dan tanggungjawabnya, memberikan pelayanan tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender, dan status ekonomi, dan pemberian pelayanan tidak boleh mengutamakan kepentingan pribadi atau golongan.

Universitas Islam Malang yang lebih dikenal dengan UNISMA merupakan salah satu perguruan tinggi swasta terbaik di kota Malang, Jawa Timur yang berdiri pada tahun 1980. Dalam visi Universitas Islam Malang menjadi Universitas unggul bertaraf internasional, berorientasi masa depan dalam IPTEKS dan budaya, untuk kemaslahatan umat yang berakhlakul

karimah, berlandaskan Islam AhlulSunnah Waljamaah, misinya Meningkatkan kualitas pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, yang berpihak pada kemaslahatan umat menuju universitas bertaraf internasional (*World Class University*); Mengembangkan dan menyebarluaskan akses pendidikan dan ajaran Islam AhlulSunnah waljama'ah; Memperkuat kapasitas institusi untuk mewujudkan kualitas pendidikan dan pembelajaran yang handal serta unggul berstandar internasional dengan meningkatkan tata kelola yang baik (*Good University Governance*).

Menurut misi perusahaan tersebut terkait mengembangkan sumber daya manusia dan meningkatkan pendapatan karyawan sebagai motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik. Maka penelitian ini bermaksud untuk mencari solusi dan menguji dari teori serta hasil penelitian terdahulu bahwa kinerja dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual. Bertitik tolak dari kenyataan tersebut penelitian ini mencoba mengangkat permasalahan tersebut kedalam tulisan penelitian yang berbentuk skripsi yang merupakan refleksi dari penelitian yang dilakukan oleh Rahmasari (2016), Akimas (2016), Irsyada (2018), dan Kurniawati (2018) dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Islam Malang”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Malang?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Malang?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Malang?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Malang?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

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

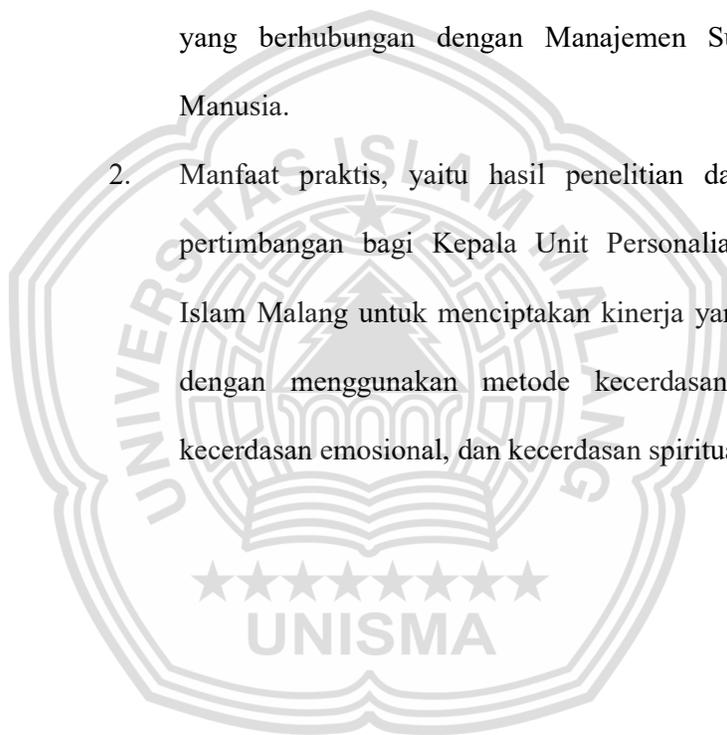
1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Malang.

4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Malang.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat, antara lain:

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





## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

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

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

3. Kecerdasan emosional dibentuk oleh indikator Kesadaran diri, Pengendalian diri, Motivasi, Empati, dan Keterampilan sosial dinyatakan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Malang.
4. kecerdasan spiritual dibentuk oleh indikator Kesadaran transendental, Pengalaman spiritual, Kesabaran, dan Pengampunan dinyatakan berpengaruh positif tidak signifikan penting terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Malang.

## 5.2 Keterbatasan

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

1. Penelitian ini hanya dilaksanakan di Universitas Islam Malang, sehingga hasil penelitian ini hanya bisa dimanfaatkan oleh Universitas Islam Malang
2. Penelitian ini hanya menguji pengaruh Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Malang sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang perlu diteliti.

## 4.3 Saran

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

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



mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A.G. 2009. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: Arga.
- Armansyah. 2002. *Intelegency Quotient, Emotional Quotient, Spiritual Quotient dalam Membentuk Perilaku Kerja*. dalam Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis,2 (1). April 2002.
- Bulan, E. 2012. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional IPK Mahasiswa Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin (Studi Empiris)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Hasanuddin. Makasar
- Anastasi, A, Urbina, U 1997. *Psychological Testing* (7 Ed.). New Jersey:Prentice-Hall, Inc
- Andika,dkk. 2017. *Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan*. Fakultas ekonomi. Universitas islam malang
- Goleman, D. 2015. *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, kartini & Gulo, dali. 2000. *Kamus Psikologi*. Bandung : CV.Pionir jaya
- Lisnawati, 2017. *pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual Terhadap kinerja auditor pada inspektorat Kota Kendari*. Fakultas ekonomi. Universitas terbuka.
- Irsyada, 2018. *pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual Terhadap kinerja karyawan pada PG Kebon Agung, Malang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Malang.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja*. Rosdakarya. Bandung.
- Munandir.2001. *Ensiklopedia Pendidikan*. Malang: UM Press.
- Purnawanti. 2009. *Mengembangkan Kecerdasan Emosional Pada Anak Taman Kanak-Kanak Sebagai Upaya Meninciptakan Anak Cerdas, Ceria dan Berakhak*. Jurnal Visi Ilmu Pendidikan. Pontianak.
- Rahayu, S. Anna, D. dan Said, L. 2008. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi*. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi, 9 (4), Mei 2008. Bandung.

- Rahmasari, L. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1).
- Robbins SP, dan Judge 2008. *Prilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat
- Sa'diyah, Halimatus. 2011. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Aditama
- Salovey, P. & Mayer, J.D. 1990. *Emotional Intelligence*. *Journal of University of New Hampshire*. Baywood Publishing Co., Inc.
- Sholiha, M., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. 2017. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang-Malang*. *Jurnal Warta Ekonomi*, 6 (01).
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sunaryo, H. (2017). *The Effect of Emotional and Spiritual Intelligence on Nurses'' Burnout and Caring Behavior*. *International Journal of Academic Research in Bussines and Social Sciences*. vol.7. no.12. hh.1211-1227.
- Trihandini, 2005, "*Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*", UNDIP.
- Trihandini, R.A. Fabiola Meirayati. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Horison Semarang)*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Trisnawati, N. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Mahasiswa (Studi Kasus Pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana)*. 2012. Universitas Udayana.
- Yuliana, E. 2006. *Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Mata Diklat Produktif Penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen*. Skripsi Jurusan Ekonomi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang. Semarang
- Wibowo. 2010. *Manajemen kinerja*. Jakarta : Rajawali press.



Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Zohar, D. Marshall, I. 2007. *SQ: Kecerdasan Spiritual*. Bandung: Mizan

