

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN  
EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI BAGIAN PELAYANAN PADA RUMAH  
SAKIT UMUM DAERAH RAJA AHMAD THABIB  
TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**FAISAL FALMI**

**NIM : 13612280**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG**

**2020**

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN  
EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI BAGIAN PELAYANAN PADA RUMAH  
SAKIT UMUM DAERAH RAJA AHMAD THABIB  
TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

**FAISAL FALMI**

**NIM : 13612280**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG**

**2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PELAYANAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH RAJA AHMAD TABIB TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada:

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh:

FAISAL FALMI

NIM: 13612280

Menyetujui:

Pembimbing pertama,



Risnawati, S.Sos., M.M

NIDN. 1025118803/ Asisten Ahli

Pembimbing kedua,



Dwi Septi Harvani, S.T., M.M

NIDN. 1002078602/ Lektor

Mengetahui

Plt. Ketua program studi,



Dwi Septi Harvani, S.T., M.M

NIDN. 1002078602/ Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PELAYANAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH RAJA AHMAD TABIB TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan Dan Disusun Oleh:

NAMA : FAISAL FALMI  
NIM : 13612280

Telah dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Enam Belas Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Risnawati, S.Sos. M.M  
NIDN. 1025118803/ Asisten Ahli

Sekretaris,

Raja Hardiyansyah, S.E., M.E  
NIDK. 8818010016/ Lektor

Anggota,

Octojaya Abrivoso, S.Ikom. M.M  
NIDN. 1005108903/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 16 Januari 2020  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA  
NIDN. 1029127801/ Lektor

## PERNYATAAN

Nama : Faisal Falmi  
Nim : 13612280  
Tahun Angkatan : 2013  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.20  
Program Studi/ Jenjang : Manajemen/ Strata 1 (satu)  
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Januari 2020

Penyusun



Faisal Falmi

13612280

# *Persembahan*

**Assalamu'alaikum WarohmatullahiWabarokatuh**

Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ayahanda dan Ibundaku tercinta, Bapak Ismail Dahlan dan Ibu Tisyelni yang selalu sabar, selalu mendoakan dan selalu mendukung dalam setiap proses kehidupanku. Terimakasih untuk sahabatku tercinta Devi Elvira Rosalina, Asmanisar, Ade Riandry, Alif Tifanie, Dyah Hanafiah, Fitri Rahmawati, Dio Pratama putra, Almizan, dan Deddy Chandra yang selalu senantiasa, membantu dan memotivasi sehingga terselesaikan tugas akhir ini. Serta untuk teman-teman seperjuangan, seperngopian, para dosen dan staff STIE Pembangunan Tanjungpinang dan rekan-rekan yang telah mendukungku.

## MOTTO

“Intinya itu yakin”

-Unknown-

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib Tanjungpinang”.

Tujuan dari penyusunan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk bisa menempuh ujian sarjana pendidikan pada ilmu ekonomi program studi manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Didalam pengerjaan skripsi ini telah melibatkan banyak pihak yang sangat membantu dalam banyak hal. Oleh sebab itu, disini penulis sampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E M.Ak. Ak. CA., selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberi izin dan kesempatan untuk penulis dapat menimba ilmu dan pengetahuan.
2. Ibu Ranti Utami, S.E. M.Si. A.k. CA., selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Bapak Imran Ilyas, MM., selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Dwi Septi Haryani ST. MM, selaku ketua program studi S1-Manajemen sekaligus sebagai selaku pembimbing II yang telah turut membimbing dan, memberikan koreksi kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
5. Kepada Ibu Risnawati S.sos., MM selaku pembimbing I yang telah



membimbing, memberikan koreksi dan saran kepada penulis selama penulisan skripsi ini.

6. Bapak Yoza azda S.Psi .Psi selaku kepala seksi pendidikan, pelatihan, penelitian dan perpustakaan RSUD Raja Ahmad tabib Tanjungpinang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di rumah sakit tersebut.
7. Seluruh dosen dan pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Kedua orang tua tercinta yang tidak pernah berhenti memberikan doa, yang selalu menguatkan disaat hampir putus asa dan selalu memberikan dukungan kepada saya secara moril maupun materil hingga skripsi ini dapat selesai.
9. Adik tercinta juga anggota keluarga dan kerabat yang senantiasa memberikan doa dan dukungan semangat kepada saya.
10. Rekan seperjuangan tercinta yang tiada henti memberi dukungan dan motivasi kepada penulis.
11. Terimakasih juga tidak lupa kepada sahabat tercinta yang senantiasa mendukung, mengingatkan disaat lengah, senantiasa mendampingi hingga saat ini, selalu menghibur dan selalu memberikan motivasi. (Kk Devi Elvira Rosalina, Asmanisar, Dio Pratama putra, Alif Tifanie, Ade Riandry, Dyah Hanafiah, Fitri Rahmawati, Almizan dan Deddy Chandra)
12. Tidak lupa juga kepada para pegawai bagian pelayanan RSUD Raja Ahmad Tabib yang sangat ramah dan terbuka dalam menerima saya dalam proses

pengambilan data, terimakasih telah membantu dan berpartisipasi didalam penelitian, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

13. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan semuanya.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dapat menjadi karunia yang tak terhingga dalam hidupnya. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

Tanjungpinang, 16 Januari 2020

Hormat saya

**Faisal falmi**

NIM. 13612280

## DAFTAR ISI

Hal

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>ABSTRAK</b> .....	xviii
<b>ABSTRACT</b> .....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar belakang masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.6 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
2.1 Pengertian Manajemen .....	10
2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.1 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.3 Kinerja .....	15
2.3.1 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.3.2 Penilaian Kinerja .....	17

2.3.3	Indikator Kinerja .....	18
2.4	Pengertian Kecerdasan .....	18
2.4.1	Pengertian Kecerdasan Intelektual .....	20
2.4.2	Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual .....	20
2.4.3	Indikator Kecerdasan Intelektual .....	22
2.5	Kecerdasan Emosional .....	22
2.5.1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	23
2.5.2	Indikator Emosional .....	24
2.6	Kecerdasan Spiritual.....	26
2.6.1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Spritual .....	27
2.6.2	Indikator Kecerdasan Spiritual.....	29
2.7	Kerangka Pemikiran .....	29
2.8	Hipotesis .....	30
2.9	Penelitian Terdahulu.....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>36</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	36
3.2	Jenis Data.....	36
3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.4	Populasi dan Sampel.....	38
3.4.1	Populasi .....	39
3.4.2	Sampel.....	40
3.5	Definisi Operasional Variabel .....	41
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	43
3.7	Teknik Analisis Data .....	44
3.7.1	Validitas .....	44
3.7.2	Reliabilitas.....	45
3.7.3	Uji Asumsi Klasik .....	45
3.7.3.1	Uji Normalitas .....	45

3.7.3.2	Uji Multikolinearitas .....	46
3.7.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	46
3.7.3.4	Uji Autokorelasi .....	47
3.7.4	Analisis Regresi Linier Berganda .....	47
3.7.5	Uji Hipotesis.....	48
3.7.5.1	Uji t / Uji Secara Parsial .....	48
3.7.5.2	Uji F / Uji Secara Simultan .....	48
3.7.5.3	Uji Koefesien Determinasi/R Square ( $R^2$ ).....	49
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	50
4.1.1	Gambaran Umum RSUD Raja Ahmad Tabib Tanjungpinang .....	50
4.1.2	Visi dan Misi RSUD Raja Ahmad tabib .....	51
4.1.3	Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi .....	53
4.1.4	Sumber daya Manusia .....	54
4.1.5	Analisis Data Responden .....	56
4.1.5.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.1.5.2	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	58
4.1.5.3	Identitas Responden Berdasarkan Status Pegawai .....	58
4.1.6	Analisis Deskriptif.....	59
4.1.6.1	Variabel Kecerdasan Intelektual .....	60
4.1.6.2	Variabel Kecerdasan Emosional .....	62
4.1.5.3	Variabel Kecerdasan Spiritual.....	67
4.1.5.4	Variabel Kinerja .....	70
4.1.7	Uji Kualitas Data .....	74
4.1.7.1	Uji Validitas .....	74
4.1.7.2	Uji Reliabilitas.....	76
4.1.8	Uji Asumsi Klasik .....	77
4.1.8.1	Uji Normalitas .....	77
4.1.8.2	Uji Multikolinearitas .....	79
4.1.8.3	Uji Heteroskedastisitas .....	80
4.1.8.4	Uji Autokorelasi .....	81

4.1.9 Uji Regresi Linier Berganda .....	81
4.1.10 Uji Hipotesis .....	84
4.1.10.1 Uji t / Uji Secara Parsial .....	84
4.1.10.2 Uji F / Uji Secara Simultan .....	86
4.1.10.3 Uji Koefisien Determinasi / R Square ( $R^2$ ) .....	87
4.2 Pembahasan .....	88
4.2.7 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai .....	88
4.2.9 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai.....	89
4.2.10 Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai. ....	89
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	91
5.1. Simpulan.....	91
5.2. Saran .....	92

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**CURRICULUM VITAE**

## Daftar Tabel

No.	Judul Tabel	halaman
3.1	Populasi Responden.....	39
3.2	Definisi Operasional Variabel .....	41
4.1	Data Kepegawaian.....	55
4.2	Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Intelektual .....	60
4.3	Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional .....	63
4.4	Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Spiritual .....	67
4.5	Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	70
4.6	Hasil Uji Validitas .....	75
4.7	Hasil Uji Reliabilitas .....	77
4.8	Hasil Pengujian Multikolinieritas.....	79
4.9	Hasil Pengujian Autokorelasi .....	81
4.10	Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda .....	82
4.11	Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji T).....	84
4.12	Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	86
4.13	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	87

## Daftar Gambar

<b>No.</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>halaman</b>
2.1	Kerangka Pemikiran .....	29
4.1	Struktur Organisasi .....	54
4.2	Grafik Proporsi Pegawai.....	56
4.3	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
4.4	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	58
4.5	Identitas Responden Berdasarkan Status Pegawai .....	59
4.6	Hasil Uji Normalitas Histogram .....	78
4.7	Hasil Uji Normalitas P-P Plot.....	78
4.8	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas .....	80



## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuesioner Penelitian
2. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner
3. Output SPSS 21
4. Surat Keterangan Penelitian
5. Presentase Plagiat

## ABSTRAK

### **PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PELAYANAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH RAJA AHMAD TABIB TANJUNGPINANG**

Faisal falmi, 13612280, Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, [Bangpai02@gmail.com](mailto:Bangpai02@gmail.com).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. sampel yang diambil sebanyak 225 orang dari seluruh jumlah populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner dan kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Data analisis dengan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 21.

Hasil penelitian menunjukkan  $Y = 20,697 + 0,141 X_1 + 0,224 X_2 + 0,432 X_3 + e$  dan nilai  $R^2 = 0,536$  yang artinya 53,6% perubahan kinerja dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spritual, sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji simultan dengan  $F_{hitung} (87,193) \geq F_{tabel} (3,037)$  ini berarti variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spritual secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial dengan  $t_{hitung} (2,202) \geq t_{tabel} (1,971)$  menunjukkan kecerdasan intelertual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan nilai  $t_{hitung} (5,100) \geq t_{tabel} (1,971)$  menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan nilai  $t_{hitung} (6,384) \geq t_{tabel} (1,971)$  menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual, dan Kinerja.

Dosen Pembimbing 1: Risnawati, S.Sos. MM

Dosen Pembimbing 2: Dwi Septi Haryani, S.T. MM

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECTS OF INTELLECTUAL, EMOTIONAL, AND SPIRITUAL INTELLIGENCE TOWARDS THE EMPLOYEES' PERFORMANCE IN SERVICE SECTION AT REGION GENERAL HOSPITAL OF RAJA AHMAD TABIB, TANJUNGPINANG**

Faisal Falmi, 13612280, *Management Department*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan, Tanjungpinang, [bangpai02@gmail.com](mailto:bangpai02@gmail.com)

*This research aimed to analyze the effects of intellectual, emotional, and spiritual intelligence towards the employees' performance simultaneously and partially. It used descriptive quantitative method. The sample taken from total of population was 225 people. The data sampling used questionnaire and literature. The technique which was applied in this research was multiple linear regression by using t test, F test, and determination coefficient test. The data analysis used multiple linear regression with the software support from SPSS 2.1 version.*

*The result showed that  $Y = 20.697 + 0.141 X_1 + 0.224 X_2 + 0.432 X_3 + e$  and  $R^2$  score = 0.536 means 53.6% employees' performance change affected by intellectual, emotional, and spiritual intelligence. The rest of the change was 46.4% affected by another factor that was not observed in this research. The result of simultaneous test with  $F_{\text{calculation}} (87.193) \geq F_{\text{table}} (3.037)$ , and it can be concluded that the variable of intellectual intelligence, emotional, and spiritual simultaneously affected employees' performance. The result of partial test with  $t_{\text{calculation}} (2.202) \geq t_{\text{table}} (1.971)$ , it can be showed that intellectual intelligence significantly affected employees' performance. By the score of  $t_{\text{calculation}} (5.100) \geq t_{\text{table}} (1.971)$ , it showed that emotional intelligence significantly affected employees' performance. And by the score of  $t_{\text{calculation}} (6.384) \geq t_{\text{table}} (1.971)$ , it showed that emotional intelligence significantly affected employees' performance.*

*Key words: The effects of intellectual, emotional, and spiritual intelligence, and Performance*

*Adviser Lecture 1 : Risnawati, S.Sos. MM*

*Adviser Lecture 2 : Dwi Septi Haryani, S.T. MM*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang masalah**

Pelayanan publik sangat erat kaitannya dengan pemerintah, karena salah satu tanggung jawab pemerintah ialah memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan publik yang diterima masyarakat secara langsung dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kualitas pemerintah. Pelayanan publik dalam perkembangannya timbul dari adanya kewajiban sebagai suatu proses penyelenggaraan kegiatan pemerintahan baik yang bersifat individual maupun kelompok. Pelayanan publik memiliki peranan penting dalam kehidupan masyarakat saat ini dikarenakan tidak semua jasa atau pelayanan disediakan oleh pihak swasta, oleh karena itu pemerintah memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan pelayanan masyarakat yang tidak disediakan swasta tersebut.

Menurut (Sinambela, 2011) pelayanan publik diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik itu dipusat, didaerah, dan dilingkungan Badan Usaha Milik Negara.

Pelayanan publik berbentuk pelayanan barang publik maupun pelayanan jasa. Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat. Reformasi dibidang kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan

menjadikannya lebih efisien, efektif serta dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.

Pemberian pelayanan kesehatan yang berkualitas menjadi sorotan utama masyarakat terhadap penyedia jasa layanan kesehatan saat ini, khususnya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Raja Ahmad Tabib. RSUD Raja Ahmad Tabib merupakan salah satu bentuk pelayanan publik dibidang kesehatan di Provinsi Kepulauan Riau, rumah sakit ini menjadi salah satu pusat rujukan pelayanan kesehatan untuk masyarakat Kepulauan Riau. Sebagai pusat rujukan tentunya RSUD Raja Ahmad Tabib telah melengkapi diri dengan fasilitas dan sumber daya manusia yang berkompeten untuk memenuhi tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang bermutu, nyaman, berorientasi pada kepuasan konsumen, sesuai dengan misi RSUD Raja Ahmad Tabib sendiri.

Tercapainya kepuasan pelayanan yang diinginkan masyarakat terhadap RSUD Raja Ahmad Tabib sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Seperti yang dinyatakan oleh (Mangkunegara, 2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingginya animo masyarakat dalam berobat di RSUD Raja Ahmad Tabib karena selain fasilitas medis yang cukup lengkap juga didukung oleh dokter spesialis yang banyak, namun ternyata ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan kinerja RSUD Raja Ahmad Tabib tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Aspek kecerdasan merupakan hal yang perlu diperhatikan sebagai upaya RSUD Raja Ahmad Tabib mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki etos

kerja tinggi. Faktor internal (individu) pegawai seperti kemampuan (*ability*), merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kemampuan seseorang di antaranya ditentukan oleh kecerdasan yang di milikinya. Menurut Mangkunegara (Suhartini & Anisa, 2017) terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia, diantaranya yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreativitas, dan kecerdasan spiritual. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja karyawan bisa diketahui apakah semakin baik atau justru sebaliknya.

Konsep kecerdasan dewasa ini semakin luas, salah satunya kecerdasan intelektual (*IQ*) yang menurut khalayak ramai telah dipercaya sebagai penentu kinerja sumber daya manusia. Kecerdasan intelektual menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan daya reaksi atau penyesuaian yang secara tepat, baik secara fisik maupun mental. Wirahimaja (Sella, 2016) mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual didefinisikan sebagai prestasi kerja dan variabel kecerdasan yang mencakup kecerdasan figur, kecerdasan verbal atau bahasa, dan kecerdasan dibidang numerik atau angka.

Selain kecerdasan intelektual (*IQ*), kecerdasan emosional juga mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Goleman, kecerdasan emosional (*EQ*) menentukan 80% pencapaian kerja individu dan organisasi, sedangkan kecerdasan intelektual (*IQ*) hanya 20% menentukan kinerja seseorang. Kecerdasan Emosional merupakan himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain,

memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan Salovey dan Mayer (Andriani, 2014). Dalam penelitiannya (Isnain, 2017) dan (Suhartini & Anisa, 2017) menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional, maka kinerja akan semakin baik.

Danah Zohar dan Ian Murshall (Munasti, 2017) Dalam hal ini melihat dari tiga kecerdasan yang ada bahwa kecerdasan spiritual (*SQ*) merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan *IQ* dan *EQ* secara efektif, bahkan *SQ* merupakan kecerdasan tertinggi seseorang,. Dimana kecerdasan spiritual ini juga bisa membentuk kita menjadi sumber daya manusia yang lebih bertanggung jawab.

Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual tersebut merupakan faktor penting dalam membentuk sumber daya manusia yang sesuai dengan etos kerja, yang mana hal ini mungkin masih kurang dalam kinerja pegawai bagian pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib (RSUD) Tanjungpinang.

Meskipun bagian manajemen dan bagian pelayanan RSUD Raja Ahmad Tabib telah berusaha memberikan pelayan yang terbaik, namun kinerja pegawai rumah sakit khususnya bagian pelayan tetap menjadi sorotan masyarakat, sampai dengan saat ini masih banyak pasien, keluarga pasien, dan pengunjung yang kurang bahkan tidak puas dengan pelayanan yang diberikan RSUD Raja Ahmad Tabib, dengan banyaknya keluhan-keluhan seperti, masalah administrasi

kepersertaan BPJS yang rumit dan antriannya yang lama, kesimpangsiuran informasi saat pasien berobat di poliklinik, IGD dan saat pengambilan obat di apotek, selain itu jam masuk dokter yang tidak tepat waktu, serta kurang tanggapnya dan kurang ramahnya pelayanan perawat dirawat inap. Adanya keluhan-keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa layanan RSUD Raja Ahmad Tabib merupakan tantangan manajemen yang paling serius untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan uraian diatas dengan permasalahan yang ada untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib Tanjungpinang”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian pelayanan pada rumah sakit umum daerah Raja Ahmad Tabib Tanjungpinang?
- b. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian pelayanan pada rumah sakit umum daerah Raja Ahmad Tabib Tanjungpinang?



- c. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian pelayanan pada rumah sakit umum daerah Raja Ahmad Tabib Tanjungpinang?
- d. Apakah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian pelayanan pada rumah sakit umum daerah Raja Ahmad Tabib Tanjungpinang?

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk menghindari perluasan masalah yang tidak perlu, dan akibat keterbatasan sumber data dan waktu, maka perlu diberikan suatu batasan masalah yang akan menjadi pedoman untuk mencari solusi yang baik, adapun pembatasan masalahnya adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian dilakukan di rumah sakit umum daerah Raja Ahmad Tabib Tanjungpinang.
- b. Penelitian dilakukan hanya pada pegawai rumah sakit yang bekerja dibagian pelayanan

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai bagian pelayanan pada rumah sakit umum daerah Raja Ahmad Tabib Tanjungpinang.

- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai bagian pelayanan pada rumah sakit umum daerah Raja Ahmad Tabib Tanjungpinang.
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai bagian pelayanan pada rumah sakit umum Daerah Raja Ahmad Tabib Tanjungpinang.
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kecerdasan intelektual , kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai bagian pelayanan pada rumah sakit umum daerah Raja Ahmad Tabib Tanjungpinang.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Praktis**

Adapun kegunaan praktis hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis sendiri, penelitian ini sangat berguna sebagai bahan pengukuran diri sendiri yaitu untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan teori manajemen yang dipelajari ditempat kuliah dapat diterapkan dalam praktik dilapangan.
- b. Bagi organisasi, dapat memberikan informasi secara jelas dan nyata seberapa besar pengaruh kecerdasan intelektual , kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai untuk suatu pekerjaan pada masa sekarang.

### **1.5.2 Kegunaan Teoritis**

Bagi Akademis sebagai referensi agar dapat membantu dalam menghadapi masalah yang sama pada masa-masa mendatang dalam penelitian yang lebih lanjut dan mendetail.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman dan gambaran dalam penulisan ini, maka ada 5 sistematika penulisan yang disusun sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Didalam pendahuluan ini menguraikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini akan mengemukakan mengenai kajian teori pustaka yang melandasi penelitian ini antara lain: landasan teori, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan penelitian terdahulu.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Didalam bab ini akan menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan oleh penulis, yang diawali dengan jenis penelitian, teknik pengambilan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

### **BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

Bab ini berisi deskripsi responden, pengujian instrumen, analisis data dan analisis data.

## BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran yang perlu disampaikan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien (Sulastri, 2014).

Menurut Amirullah (2015), fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi beberapa bagian yaitu merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Adapun kegiatan dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan adalah kegiatan pada fungsi perencanaan yaitu menetapkan tujuan dan target bisnis, merumuskan strategi dan mencapai tujuan dan target bisnis, menentukan sumber-sumber daya yang diperoleh dan menetapkan standar dan indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan dan target bisnis.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan-kegiatan yang terlibat dalam pengorganisasian yaitu membagi komponen-komponen yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam kelompok, membagi tugas pada

masing-masing anggota, kegiatan perekrutan anggota baru dan menentukan penempatan bagi anggota baru.

- c. Pengarahan adalah kegiatan untuk pengerahan dan implementasi meliputi: menginplentasikan proses kepemimpinan, pembimbing dan pemberian motivasi kepada sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan, memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan serta menjelaskan kebijakan yang ditetapkan.
- d. Pengendalian adalah bagian akhir dari proses manajemen adalah pengendalian. Kegiatan utama keberhasilan dalam fungsi pengawasan dan pengendalian adalah: menentukan standar presentasi, mengukur prestasi yang telah dicapai, membandingkan prestasi yang dicapai dengan standar prestasi yang telah ditetapkan

## **2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Munandar et al., 2014) keberadaan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat penting dalam sebuah organisasi. Karena pada dasarnya sumber daya manusia yang merancang, memasang, mengoperasikan, dan memelihara/mengelola sumber daya dan sistem yang terintegrasi pada organisasi sehingga menghasilkan output berupa produk fisik maupun jasa.

Menurut (Yuniarsih & Suwatno, 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan

utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkuparawira (Munandar et al., 2014) menyatakan bahwa MSDM strategis merupakan sistem di mana terjadi keterkaitan antara MSDM dengan sasaran dan tujuan strategis perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan serta mengembangkan budaya perusahaan yang mengadopsi inovasi dan fleksibilitas.

### **2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mondy dan Noe (Moekijat, 2010) *basically, managers get things done through the effort of others, which requires effective human resource management*. Artinya pada dasarnya, manajer-manajer itu mencapai sesuatu melalui kegiatan orang-orang lain yang memerlukan manajemen sumber daya yang efektif.

*Human resource management is important because without gains in employee productivity organizations eventually stagnate and fail* artinya manajemen sumber daya manusia itu penting karena tanpa keuntungan dalam produktifitas pegawai, organisasi pada akhirnya akan tidak mendapat kemajuan dan gagal Werther, Jr. dan Davis (Moekijat, 2010)

### **2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Wether, Jr. dan Davis (Moekijat, 2010) manajemen sumber daya manusia mempunyai empat tujuan, yaitu:

- a. Tujuan organisasional adalah untuk mengetahui bahwa manajemen sumber daya manusia itu diadakan guna menambah atau meningkatkan keefektifan organisasi.
- b. Tujuan fungsional adalah untuk memelihara bantuan departemen sumber daya manusia pada suatu tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya akan sia-sia apabila manajemen sumber daya manusia kurang mengetahui tuntutan organisasi.
- c. Tujuan kemasyarakatan adalah agar mau mendengarkan atau menanggapi kebutuhan dan tantangan masyarakat sambil mengurangi sebanyak-banyaknya pengaruh negatif dari tuntutan-tuntutan demikian terhadap organisasi.
- d. Tujuan perseorangan adalah untuk membantu pegawai-pegawai dalam mencapai sasaran pribadi mereka, paling tidak sepanjang sasaran tersebut menambah sumbangan perseorangan kepada organisasi.

### **2.2.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Marwansyah, 2014) dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat sejumlah fungsi operasional, yakni perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia.

- a. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang secara sistematis mengkaji kebutuhan sumber daya manusia untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu/kompetensi yang sesuai pada saat



dibutuhkan dengan kata lain, perencanaan sumber daya manusia adalah proses penentuan jumlah dan mutu/klasifikasi sumber daya manusia di masa yang akan datang.

- b. Rekrutmen dan seleksi; Rekrutmen adalah proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan potensial dan mendorong mereka agar melamar pekerjaan pada organisasi. Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan.
- c. Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.
- d. Kompensasi adalah didefinisikan sebagai semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi.
- e. Keselamatan dan kesehatan kerja; Keselamatan kerja meliputi upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Kesehatan kerja adalah terbebasnya para pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.
- f. Hubungan industrial adalah sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur penguasha, pekerja/buruh, dan pemerintah.

- g. Penelitian sumber daya manusia adalah studi sistematis tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi.

### **2.3 Kinerja**

Menurut (Fahmi, 2016) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut (Edison & Dkk, 2017) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja menurut (Bachrun, 2011) kinerja adalah kemampuan pekerja untuk melaksanakan seluruh tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan kinerja merupakan kemampuan dan hasil pekerja malakukan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya selama periode waktu tertentu. Dan menurut Simamora, Maksud dan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut (Wijaya, 2014).

### 2.3.1 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam pembahasan permasalahan kinerja pegawai maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Winardi (Rahmasari Lisda, 2012) berpendapat bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Faktor kemampuan, Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Faktor motivasi, Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Mathis dan Jackson (Widodo, 2015).

Menurut Robbins (Noermijati, 2013) Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Masih menurut Robbins, seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor kemampuan, yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Sedangkan kemampuan menurut Kreitner dan Kinichi (Noermijati,

2013) merupakan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Kemampuan itu sendiri melingkupi kecerdasan dan keterampilan, sebagaimana yang dinyatakan Robbins (Noermijati, 2013) bahwa kecerdasan dan keterampilan atau kemampuan fisik digolongkan dibawah label kemampuan. Dan kecerdasan terbagi menjadi 3 yaitu: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual. Sedangkan menurut Sedarmayanti faktor faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi.

### **2.3.2 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja menurut (Widodo, 2015) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan secara personal dan periodik, mengontrol perilaku kerja karyawan, menetapkan atau menentukan kompensasi. Penggunaan sistem penilaian kinerja antara lain adalah dapat membuat keputusan yang lebih baik, kepuasan dan motivasi karyawan yang lebih tinggi, komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan, sehingga perusahaan bisa menjadi lebih efektif Gabris & Ihrke (Suhartini & Anisa, 2017)

### 2.3.3 Indikator Kinerja

Untuk mencapai atau menilai kinerja ada indikator yang menjadi tolak ukur, menurut (Edison & Dkk, 2017) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. Kualitas terhadap hasil yang dicapai, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
- c. Waktu penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan / atau penyerahan pekerjaan yang pasti.
- d. Taat asas, pekerjaan harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan

### 2.4 Pengertian Kecerdasan

Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan kecerdasan berasal dari kata cerdas yaitu sempurna perkembangan akal budinya (untuk berpikir, mengerti, dan sebagainya). Sedangkan kecerdasan adalah perbuatan mencerdaskan, kesempurnaan perkembangan akal budi (seperti kepandaian, ketajaman pikiran). Menurut Susanto (Zakiah, 2013) Kecerdasan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melihat suatu masalah lalu menyelesaikannya atau membuat sesuatu yang dapat berguna bagi orang lain.

Edward Lee Thorndike (Baharuddin & Zakaria, 2018) mengatakan bahwa kecerdasan adalah kemampuan dalam memberikan respon yang baik dari pandangan kebenaran atau fakta. Jadi dari beberapa pendapat diatas dapat

disimpulkan kecerdasan adalah kemampuan untuk belajar secara keseluruhan dan kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi baru atau lingkungan pada umumnya.

Menurut para ahli psikologi di dunia menyimpulkan terkait pemetaan kecerdasan (*quotient mapping*) seseorang, dibagi menjadi tiga bagian yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Ketiga kecerdasan ini merupakan kecerdasan personal yang melekat pada pribadi seseorang.

Menurut Zohar dan Marshal (Noermijati, 2013) ada 3 jenis kecerdasan utama manusia yaitu kecerdasan rasional (*Intelligence Quotient/IQ*), kecerdasan emosional (*Emotional Quotient/EQ*), dan kecerdasan spiritual (*Spiritual Quotient/SQ*). *IQ* terkait dengan pertanyaan "apa yang saya pikirkan" atau "apa yang individu pikirkan", berarti sangat berhubungan dengan rasio. *EQ* terkait dengan pertanyaan "apa yang saya rasakan" atau "apa yang individu rasakan", yang berarti terkait dengan emosi atau perasaan, dan *SQ* terkait dengan pertanyaan "siapa saya". yaitu upaya individu atau seseorang mengenali lebih mendalam tentang esensi dirinya, sehingga sangat terkait dengan kematangan spiritualitas seseorang.

Sedangkan didalam teori kecerdasan majemuk (*the multiple intelligence*) yang dikemukakan Howard Gardner (Budihardjo M, 2015) bahwa secara garis besar terdapat setidaknya 9 macam jenis kecerdasan yang ada pada manusia yaitu; kecerdasan spiritual, kecerdasan antar-pribadi (*inter-personal*), kecerdasan diri pribadi (*intra-personal*), kecerdasan alam (*natural*), kecerdasan

bahasa (*linguistic*), kecerdasan musik (*musical*), kecerdasan gerak (*kynesthetic*), kecerdasan gambar (*visual-spacial*), dan kecerdasan matematika logika.

#### **2.4.1 Pengertian Kecerdasan Intelektual**

Menurut (Marsuki, 2014) kecerdasan intelektual, yaitu kemampuan yang di dalamnya mencakup belajar dan pemecahan masalah, menggunakan kata kata dan simbol. Menurut Wirahimaja (Sella, 2016) Kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Kecerdasan intelektual atau inteligensi diklasifikasikan ke dalam dua kategori yaitu *general cognitive ability* dan *spesifik ability*. Kinerja seseorang dapat diprediksi berdasarkan seberapa besar orang tersebut memiliki *g factor*. Menurut Rae Earles dan Teachout (Wijaya, 2014) Seseorang yang memiliki kemampuan *general cognitive* maka kinerjanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga akan lebih baik, meskipun demikian *spesifik ability* juga berperan penting dalam memprediksi bagaimana kinerja seseorang yang dihasilkan.

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa intelegensi adalah suatu kecerdasan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional. Oleh karena itu, intelegensi tidak dapat diamati secara langsung melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berfikir rasional itu.

#### **2.4.2 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual**

Menurut (Djali, 2012) bahwa Intelegensi manusia berbeda-beda, hal ini karena ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, antara lain adalah:

a. Faktor bawaan

Faktor ini ditentukan oleh sifat yang dibawa sejak lahir.

b. Faktor minat dan pembawaan yang khas

Dimana minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu. Dalam diri manusia terdapat dorongan atau motif yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar, sehingga apa yang diminati oleh manusia dapat memberikan dorongan untuk berbuat lebih giat dan lebih baik.

c. Faktor pembentukan

Dimana pembentukan adalah segala keadaan di luar dari seseorang yang mempengaruhi perkembangan intelegensi. Dapat dibedakan antar pembentukan dengan sengaja atau bukan, seperti pembentukan disengaja, yaitu karena sekolah dan pembentukan yang tidak disengaja, seperti pengaruh lingkungan sekitar.

d. Faktor kematangan

Dimana tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Setiap organ manusia baik fisik maupun psikis, dapat dikatakan telah matang, jika ia telah tumbuh atau berkembang hingga mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing.

e. Faktor kebebasan

Yang berarti manusia dapat memilih metode tertentu dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Dengan diperlihatkannya lima faktor ini, maka kecerdasan seseorang tidak bisa dilihat dari satu sudut pandang saja, melainkan kelima faktor ini saling keterkaitan.



### **2.4.3 Indikator Kecerdasan Intelektual**

Indikator kecerdasan intelektual menurut Stenberg (Sulistiya, 2016) adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan memecahkan Masalah

Kemampuan memecahkan masalah yaitu mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan pikiran jernih.

b. Inteligensi Verbal

Inteligensi verbal yaitu kosa kata baik, membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual, menunjukkan keingintahuan.

c. Inteligensi Praktis

Inteligensi praktis yaitu tahu situasi, tahu cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling, menunjukkan minat terhadap dunia luar.

### **2.5 Kecerdasan Emosional**

Menurut Salovey dan Mayer (Andriani, 2014) mengatakan bahwa Kecerdasan Emosional merupakan himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.

Goleman (Tridhonanto, 2010) menggunakan istilah kecerdasan emosi untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola

perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan kehidupan. Batasan kecerdasan emosi menurut mereka adalah kemampuan untuk mengerti emosi, menggunakan, dan memanfaatkan emosi untuk membantu pikiran, mengenal emosi dan pengetahuan emosi, dan mengarahkan emosi secara reflektif sehingga menuju pada pengembangan emosi dan intelektual. Lebih lanjut Goleman menambahkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan, dan mengatur suasana hati. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan mengalami suasana hati yang positif terus menerus atau kesejahteraan di tempat kerja dan akan mencapai tingkat yang tinggi dalam kepuasan kerja kata Grandey (Wijaya, 2014).

Dari beberapa penjelasan di atas maka penulis menyimpulkan, kecerdasan emosional merupakan kapasitas manusiawi yang dimiliki oleh seseorang dan sangat berguna untuk menghadapi, memperkuat diri, atau mengubah kondisi kehidupan yang tidak menyenangkan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi.

### **2.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Shapiro (Sadiyah, 2014) memperlihatkan bahwa kecerdasan emosional dipengaruhi oleh:

#### **a. Nilai Komunikasi**

Komunikasi antara orang tua dan anak sangat berperan penting dalam melatih kesadaran emosi diri dan mengekspresikan emosi. Selain itu juga dapat

membantu untuk mengembangkan perbendaharaan kata dan mengkomunikasikan emosinya.

b. Riwayat Hidup Ibu

Banyak orang tua yang meninggalkan cara mendidik otoriter seperti orang tua mereka lakukan terhadap mereka dan mendidik anaknya secara otoritatif. Anak-anak yang dididik secara otoritatif mudah bekerja sama, mengandalkan diri sendiri, penuh tenaga, bersahabat dan berorientasi prestasi.

c. Stress Anak

Rasa tertekan pada anak akan menyebabkan anak sulit untuk mengungkapkan emosi mereka.

d. Lingkungan sosial

Anak yang biasa hidup di lingkungan sosial dengan nilai toleransi tinggi akan dengan mudah berkomunikasi sehingga emosi mereka dapat tersalurkan.

Faktor-faktor seperti kasih sayang, saling menghormati, status sosial ekonomi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kecerdasan emosional. Dari penjelasan tersebut tampak bahwa kecerdasan emosional dipengaruhi oleh komunikasi, riwayat hidup orang tua terutama ibu karena ibu yang berperan cukup besar dalam tumbuh kembang anak, stress anak dan lingkungan sosial. Faktor-faktor tersebut menyebabkan fluktuasi pada emosi anak sehingga secara langsung mempengaruhi kecerdasan emosi.

### **2.5.2 Indikator Emosional**

Menurut Goleman (Zakiah, 2013) kecerdasan emosional dapat diukur melalui:

a. Pengenalan Diri (*Self Awareness*)

Pengenalan diri adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan digunakan untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan memiliki kepercayaan diri yang kuat. Unsur-unsur kesadaran diri, yaitu kesadaran emosi, penilaian diri, dan percaya diri.

b. Pengendalian Diri (*Self Regulation*)

Pengendalian diri adalah kemampuan menangani emosi diri sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati, sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, dan mampu segera pulih dari tekanan emosi. Unsur-unsur pengendalian diri, yaitu kendali diri, sifat dapat dipercaya, kehati-hatian, adaptabilitas, dan inovasi.

c. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat agar setiap saat dapat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik, serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif. Unsur-unsur motivasi, yaitu dorongan prestasi, komitmen, inisiatif, dan optimisme.

d. Empati (*Emphaty*)

Empati adalah kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Mampu memahami perspektif orang lain dan menimbulkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu. Unsurunsur empati, yaitu memahami orang lain, mengembangkan orang lain, orientasi pelayanan, memanfaatkan keragaman, dan kesadaran politis.

e. Ketrampilan Sosial (*Social Skills*)

Ketrampilan sosial adalah kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, dan bekerjasama dalam tim. Unsur-unsur keterampilan sosial, yaitu pengaruh, komunikasi, manajemen konflik, kepemimpinan, membangun hubungan, kolaborasi dan kooperasi, dan kemampuan tim.

## 2.6 Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual terdiri dari dua kata, yaitu 'kecerdasan' dan spiritual. Kecerdasan diartikan sebagai kemampuan memecahkan masalah yang dihadapinya, terutama masalah yang menuntut kemampuan pikiran. Sementara itu, spiritual diartikan sebagai ajaran yang mengatakan bahwa segala kenyataan (realitas) itu pada hakikatnya bersifat rohani. Munandir (Asteria, 2014)

Menurut (B & Purwakina, 2008) kata “spirit” berasal dari kata benda bahasa latin “spiritus” yang berarti napas dan kata kerja “spirare” yang berarti untuk bernapas. Melihat asal katanya, hidup adalah untuk bernapas, dan memiliki napas artinya memiliki spirit. Menjadi spiritual berarti memiliki ikatan yang lebih kepada hal yang bersifat kerohanian atau kejiwaan dibandingkan hal yang bersifat fisik atau material.

Sedangkan menurut (Arofah, 2016) dalam penelitiannya kecerdasan spiritual adalah kemampuan potensial setiap manusia yang menjadikan ia dapat menyadari dan menentukan makna, nilai, moral, serta cinta terhadap kekuatan yang lebih besar dan sesama makhluk hidup, karena merasa sebagai bagian dari

keseluruhan. Sehingga membuat manusia dapat menempatkan diri dan hidup lebih positif dengan penuh kebijaksanaan, kedamaian, dan kebahagiaan yang hakiki.

Maka dapat disimpulkan Kecerdasan Spritual merupakan kemampuan untuk dapat memahami makna yang terjadi di masyarakat sehingga bisa memiliki fleksibilitas ketika menghadapi persoalan yang ada di dalam masyarakat. Dalam artian, kecerdasan tersebut dapat digunakan untuk menempatkan perilaku serta hidup ke dalam konteks dengan makna yang lebih luas, kecerdasan tersebut nantinya akan menilai jika tindakan ataupun jalan hidup dari seseorang akan lebih bermakna dibandingkan dengan yang lainnya.

Menurut Hoffman (Wijaya, 2014) para pekerja mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya di rumah saja, tetapi para pekerja juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja. Pekerja yang dapat memberi makna pada hidup dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja akan membuat pekerja tersebut menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding pekerja yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual.

### **2.6.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Spritual**

Menurut Donah Zohar & Marshall (Munasti, 2017) otak manusia selalu berkembang untuk menuju perubahan yang bermanfaat bagi kehidupannya, begitu juga dengan adanya perkembangan kecerdasan spiritual dalam diri manusia. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual yaitu:

a. Sel saraf otak

Otak menjadi jembatan antara kehidupan bathin dan lahiriah. Ia mampu menjalankan semua ini karena bersifat kompleks, luwes, adaptif dan mampu mengorganisasikan diri. Menurut penelitian yang dilakukan pada era 1990-an

dengan menggunakan MEG (*Magneto –Encephalo – Graphy*) membuktikan bahwa osilasi sel saraf otak pada rentang 40 Hz merupakan basis bagi kecerdasan spiritual.

b. Titik Tuhan (*God spot*)

Ada bagian dalam otak, yaitu lobus temporal yang meningkat ketika pengalaman religious atau spiritual berlangsung yang disebut sebagai titik Tuhan atau *God Spot*. Titik Tuhan memainkan peran biologis yang menentukan dalam pengalaman spiritual. Namun demikian, titik Tuhan bukan merupakan syarat mutlak dalam kecerdasan spiritual. Perlu adanya integrasi antara seluruh bagian otak, seluruh aspek dari dan seluruh segi kehidupan. Selain dari pada itu terdapat beberapa faktor yang menjadi menghambat kecerdasan spiritual untuk berkembang, diantaranya adalah:

- a. Adanya ketidakseimbangan id, ego, dan super ego
- b. Adanya orang tua yang tidak cukup menyayangi anaknya
- c. Mengharapkan terlalu banyak
- d. Adanya ajaran yang mengajarkan menekan insting
- e. Adanya aturan moral yang menekan insting alamiah
- f. Adanya luka jiwa yang menggambarkan pengalaman menyangkut perasaan terbelah, terasing, dan tidak berharga.

Faktor-faktor yang disebutkan di atas, melahirkan perilaku-perilaku yang dapat disimpulkan menjadi tiga sebab yang membuat seseorang terhambat secara spiritual yaitu:

- a. Tidak mengembangkan beberapa bagian dari dirinya sama sekali

- b. Telah mengembangkan beberapa bagian, namun tidak proposional, atau dengan cara yang negatif atau destruktif.
- c. Bertentangan atau buruknya hubungan antara bagian-bagian.

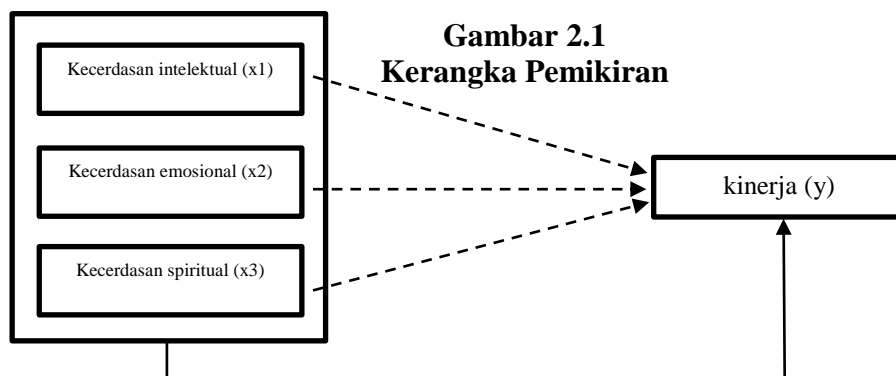
### 2.6.2 Indikator Kecerdasan Spiritual

Menurut (Mahanggoro, 2018) indikator dari kecerdasan spiritual sebagai berikut:

- a. Mempunyai kualitas hidup yang di ilhami visi dan nilai-nilai serta ketidakmauan untuk berbuat yang merugikan.
- b. Cenderung untuk memandang segala hal itu berkaitan (holistik).
- c. Berusaha mempertanyakan sesuatu dengan mengapa dan selalu berusaha mencari jawaban atau solusi yang mendasar.

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual sebagai variabel independen (bebas) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (terikat). Untuk lebih menjelaskan hubungan antar variabel tersebut di atas maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut:





**Sumber:** Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2019)  
 Keterangan :  $\longrightarrow$  : Pengaruh Secara Simultan  
 $\dashrightarrow$  : Pengaruh Secara Parsial

## 2.8 Hipotesis

Dengan mengacu pada rumusan masalah, landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub> = Terdapat pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai bagian pelayanan pada RSUD Raja Ahmad Tabib Tanjungpinang

H<sub>2</sub> = Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai bagian pelayanan pada RSUD Raja Ahmad Tabib Tanjungpinang

H<sub>3</sub> = Terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai bagian pelayanan pada RSUD Raja Ahmad Tabib Tanjungpinang

H<sub>4</sub> = Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian pelayanan pada RSUD Raja Ahmad Tabib Tanjungpinang

## 2.9 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan (Isnain, 2017) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai UPT. TIK Universitas Tabulako (Untad). Populasi penelitian ini meliputi seluruh pegawai pada UPT. Tik Untad yang berjumlah 35 orang. Menggunakan metode sensus maka seluruh anggota populasi dipilih menjadi responden penelitian. Mengolahan data menggunakan IBM SPSS,

melakukan uji statistik menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai probabilitas *F value*  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT. TIK Untad; (2) Berdasarkan hasil regresi berganda diperoleh hasil nilai koefisien kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) sebesar 0,173 dengan  $t_{hitung}$  1,497 dan nilai signifikan sebesar 0,144 ( $p < 0,05$ ). Hal ini membuktikan bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. TIK Untad; (3) Berdasarkan hasil regresi berganda diperoleh hasil nilai koefisien kecerdasan emosional ( $X_2$ ) sebesar 0,335 dengan  $t_{hitung}$  3,929 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini membuktikan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. TIK Untad; (4) Berdasarkan hasil regresi berganda diperoleh hasil nilai koefisien kecerdasan spiritual ( $X_3$ ) sebesar 0,355 dengan  $t_{hitung}$  2,361 dan nilai signifikan sebesar 0,025 ( $p < 0,05$ ) pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini membuktikan bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. TIK Untad.

Penelitian yang dilakukan (Suhartini & Anisa, 2017) Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini *simple random sampling*, untuk menentukan ukuran sampel

digunakan rumus dari Isaac dan Michael, sehingga memperoleh sampel sebanyak 144 orang. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif, analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis pertama didapat nilai  $F_{hitung} (16,304) > F_{tabel} (2,68)$  dengan probabilitas  $0,000 < 0,005$  maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat RSUD Labuang Baji Makassar. (2) Berdasarkan hasil uji parsial yang telah dilakukan pada hipotesis kedua yaitu kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Labuang Baji Makassar. Hal ini ditunjukkan nilai  $t_{hitung} (3,849) > t_{tabel} (1,976)$  dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat RSUD Labuang Baji Makassar. (3) Berdasarkan hasil uji parsial yang telah dilakukan pada hipotesis ketiga yaitu kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Labuang Baji Makassar. Hal ini ditunjukkan nilai  $t_{hitung} (4,060) > t_{tabel} (1,976)$  dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja perawat RSUD Labuang Baji Makassar. (4) Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan pada hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Labuang Baji Makassar. Karena kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga

bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual dengan demikian kecerdasan spiritual sangatlah penting guna dan memiliki pengaruh paling dominan.

Dan Penelitian yang dilakukan (Wijaya, 2014) Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel "X". Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif Kausal. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini *sensus sampling*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga memperoleh sampel sebanyak 52 orang. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah melakukan uji statistik menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai probabilitas *F value*  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara serempak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Di Hotel "X" ; (2) Berdasarkan hasil regresi berganda diperoleh hasil nilai koefisien kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) sebesar 0,355 dengan  $t_{hitung}$  1,054 dan nilai signifikan sebesar 0,144 ( $p < 0,05$ ). Hal ini membuktikan bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel "X"; (3) Berdasarkan hasil regresi berganda diperoleh hasil nilai koefisien kecerdasan emosional ( $X_2$ ) sebesar 0,278 dengan  $t_{hitung}$  3,929 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini membuktikan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap karyawan di hotel "X"; (4) Berdasarkan hasil regresi berganda diperoleh

hasil nilai koefisien kecerdasan spiritual ( $X_3$ ) sebesar 0,571 dengan  $t_{hitung}$  2,361 dan nilai signifikan sebesar 0,025 ( $p < 0,05$ ) pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini membuktikan bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel "X".

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mahmood, Arshad, Ahmed, Akhtar, & Rafique, 2015) "*Estabilishing Linkages Between Intelligence, Emotional And Spritual Quotien On Employes Performance In Government Sector Of Pakistan*" (Membangun Hubungan Antara Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kinerja Pegawai Disektor Pemerintahan Pakistan) bahwa *SQ* lebih efektif dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan *IQ* dan *EQ*. Koefisien dari hasil bagi spiritual meningkat secara signifikan dari 0,28 menjadi 0,32 sedangkan hasil kecerdasan dan emosioanal menurun dari 0,30 menjadi 0,14 dan 0,26 menjadi 0,16. Hal ini menjelaskan bahwa fungsi agama lebih penting daripada *EQ* dan *IQ* dalam mempengaruhi kinerja karyawan di sektor pemerintahan Pakistan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Helmiatin, 2017) dengan judul *Importance of Intellectual, Emotional, and Spiritual Quotient in Managing Employee Performance* (Pentingnya Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Dalam Mengelola Kinerja Pegawai). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual menambah kinerja pegawai. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Data dalam

penelitian ini dikumpulkan dari survei terhadap pegawai di universitas terbuka cabang Jakarta. Universitas terbuka memiliki 32 program jurusan. Objek dalam penelitian ini ialah pegawai akademisi sebanyak 57 orang responden menjawab pertanyaan kuesioner. Hasil menunjukkan bahwa intelektual, emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan dalam mengelola kinerja pegawai. Tentunya untuk staff akademis yang pekerjaannya tergolong rumit. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa peningkatan dari intelektual akan berdampak terhadap kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,6 lebih dari  $t_{tabel}$  yakni 1,96 sehingga dapat dinyatakan IQ berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Demikian juga hasil pengolahan data menunjukkan  $t_{hitung}$  kecerdasan emosional sebesar 4,65 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,96 sehingga kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja. Demikian juga dengan hasil pengolahan data menunjukkan  $t_{hitung}$  kecerdasan spiritual sebesar 8,53 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,96 sehingga kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan sesuatu dengan menggunakan data yang bersifat terstruktur dan berpola sehingga ragam data yang diperoleh mudah untuk dipahami dan dibaca oleh peneliti (Istijanto, 2009). Pengertian dari metode deskriptif menurut (Sugiyono, 2015) adalah "Metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas." Sedangkan pengertian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2015) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Jenis Data**

Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metodologi pengumpulan data. Dalam suatu penelitian terdapat dua sumber data yang dipakai, yaitu data primer dan data sekunder. Jenis data yang dikumpulkan untuk penelitian ini adalah berupa data

primer dan data sekunder. Data primer adalah kuesioner dan data sekunder adalah data dari manajemen RSUD Raja Ahmad Tabib Tanjungpinang.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa cara yang digunakan peneliti dalam metode pengumpulan data, diantaranya yaitu:

a. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang bersumber dari buku, jurnal, skripsi, artikel, opini dan sumber internet yang relevan dengan penelitian.

b. Survei

Survei atau lengkapnya *self-administered survey* adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu. Survey dapat dikelompokkan ke dalam *mail survey*, *computer-delivered* dan *intercept studies* (Hartono, 2013).

c. Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah komunikasi dua arah untuk mendapatkan data dari responden. Wawancara (*interview*) dapat berupa wawancara personal (*personal interview*), wawancara intersep (*intercept interview*) dan wawancara telepon (*telephone interview*). (Hartono, 2013)

d. Kuesioner

Metode pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab dengan memberikan angket. Pada umumnya isi materi kuisisioner meliputi identitas responden dan butir-butir



pertanyaan variabel penelitian penelitian beserta alternative jawabannya (Sunyoto, 2011).

e. Observasi

Observasi (*observation*) merupakan teknik atau pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan cara mengamati langsung objek datanya (Hartono, 2013). Mengobservasi tidak hanya mengamati saja. Pendekatan observasi untuk mengumpulkan data dapat dilakukan dengan mengamati (dengan mata), mendengarkan (dengan telinga), membaca (dengan pikiran), mencium (dengan hidung), dan meraba (dengan tangan).

Menurut (Hartono, 2013) terdapat langkah-langkah terstruktur dari observasi terstruktur, yaitu :

1. Menentukan data yang akan diobservasi
2. Membuat rencana pengumpulan datanya
3. Memilih dan melatih pengamat
4. Mencatat atau merekam yang diobservasi

f. Studi Pustaka

Yaitu metode pengumpulan data yang bersumber dari kepustakaan.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

Menurut Prof.Sutrisno Had, MA (Narbuko & Achmadi, 2015) menjelaskan bahwa sampel atau contoh (monster) adalah sebagian individu yang diselidiki dari keseluruhan individu penelitian. Supaya lebih obyektif istilah individu sebaiknya diganti istilah subyek atau obyek. Sampel yang baik yaitu sampel yang memiliki

populasi atau yang representatif artinya yang menggambarkan keadaan populasi atau mencerminkan populasi secara maksimal tetapi walaupun mewakili sampel bukan merupakan duplikat dari populasi.

### 3.4.1 Populasi

Menurut Soeratno & Lincoln Arsyad (Sunyoto, 2011) populasi adalah sampling acak secara professional menurut startifikasi, didalam populasi dibagi atas beberapa bagian yaitu sub populasi. Sedangkan menurut Soehardi Sigit dalam (Sunyoto, 2011) populasi adalah kelompok apa yang akan dikenankan atau ditetapkan dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dibagian pelayanan rumah sakit umum daerah Raja Ahmad Tabib Tanjungpinang.

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Populasi Responden**

Unit Kerja	Jumlah	Unit Kerja	Jumlah
Ipsrs	15	Instalasi Sanitasi	8
Security	14	Igd	31
Cssd	10	Ruang Bedah Central (Ok)	26
Fisioterapi	7	Icu	21
Instalasi Radiologi	16	Ranap R. Anak / Anyelir	20
Instalasi Farmasi	33	Perinatologi	18
Laboratorium Patologi Klinik	25	Ranap Kebidanan	18
Laboratorium Patologi Anatomi	3	Ranap Dahlia A	30
Utdrs	6	Ranap Dahlia B	27
Instalasi Gizi	25	Ranap Obgyn	19
Instalasi Laundry	12	Poliklinik	27
Instalasi Kamar Jenazah	5	Hemodialisa	7
Dokter	41	Ranap Mawar	19
Ranap Vip	13	Ranap Flamboyan	17

Total Pegawai Bagian Pelayanan	513 Orang
--------------------------------	-----------

**Sumber:** Kepegawaian RSUD Raja Ahmad Tabib (2018)

### 3.4.2 Sampel

Menurut (Prasetyo & Jannah, 2012) Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Oleh karena itu, sampel harus dilihat sebagai suatu pendugaan terhadap populasi dan bukan populasi itu sendiri, menurut Bailey (1994) dalam (Prasetyo & Jannah, 2012).

Dalam menentukan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka dapat digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

$$n = \frac{513}{1 + 513(0,05)^2}$$

$$= 224,75$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel masih ditolerir 5%

Sampel dalam penelitian ini ialah sebanyak jumlah pegawai RSUD Raja Ahmad Tabib dibagian pelayanan yang berjumlah 225 orang.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sujarweni, 2015) definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana.

Pada penelitian ini variabel terikat (dependent variabel) adalah kinerja (Y), variabel terikat merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Sedangkan variabel bebasnya (Independent Variabel) adalah kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2), dan kecerdasan spiritual (X3). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependent variabel) baik yang pengaruhnya positif maupun pengaruhnya negatif. Definisi operasional variabel pada penelitian ini dapat digambarkan pada table dibawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Pertanyaan
1	Kecerdasan Intelektual (X1)	Kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Wirahimaja (Sella, 2016)	a. Kemampuan memecahkan Masalah b. Intelligensi Verbal c. Intelligensi Praktis Stenberg (Sulistiya, 2016)	likert	1, 2 3, 4 5, 6
2	Kecerdasan Emosional (X2)	Kecerdasan Emosional merupakan himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan	a. Pengenalan diri (self Awareness) b. Pengendalian Diri (Self Regulation) c. Motivasi (Motivation) d. Empati	likert	1, 2 3, 4 5, 6 7,8

		memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan. Salovey dan Mayer (Andriani, 2014)	(Emphaty) e. Ketrampilan Sosial (Social Skills) Goleman (Zakiah, 2013)		9, 10, 11
3	Kecerdasan Spiritual (X3)	Kecerdasan spiritual adalah kemampuan potensial setiap manusia yang menjadikan ia dapat menyadari dan menentukan makna, nilai, moral, serta cinta terhadap kekuatan yang lebih besar dan sesama makhluk hidup, karena merasa sebagai bagian dari keseluruhan. (Arofah, 2016)	a. Mempunyai kualitas hidup yang di ilhami visi dan nilai-nilai serta ketidakmauan untuk berbuat yang merugikan. b. Cenderung untuk memandang segala hal itu berkaitan (holistik). c. Berusaha mempertanyakan sesuatu dengan mengapa dan selalu berusaha mencari jawaban atau solusi yang mendasar. (Mahanggoro, 2018)	likert	1, 2  3, 4  5, 6, 7
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang	a. Target b. Kualitas terhadap hasil yang dicapai c. Waktu penyelesaian d. Taat asas (Edison & Dkk,	likert	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11

		diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013)	2017)		
--	--	--	-------	--	--

**Sumber:** Data sekunder yang diolah (2019)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut (Narbuko & Achmadi, 2015) kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam pengolahan data:

a. *Editing*

Mengedit adalah memeriksa daftar pertanyaan yang telah diserahkan oleh para pengumpul data. Tujuan daripada *editing* adalah untuk mengurangi kesalahan atau kekurangan yang ada di dalam daftar pertanyaan yang sudah diselesaikan sampai sejauh mungkin.

b. *Coding*

Yang dimaksud dengan *nucoding* adalah mengklasifikasikan jawaban-jawaban dari para responden ke dalam kategori-kategori. Biasanya klasifikasi dilakukan dengan cara member tanda/kode berbentuk angka pada masing-masing jawaban.

c. *Scoring*

*Scoring* yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Penentuan skor ini menggunakan Skala Likert dengan kriteria penilaian, yaitu :

1. Skor 5 diberikan untuk jawaban Sangat Setuju
2. Skor 4 diberikan untuk jawaban Setuju
3. Skor 3 diberikan untuk jawaban Netral

4. Skor 2 diberikan untuk penilaian Tidak Setuju
5. Skor 1 diberikan untuk penilaian Sangat Tidak Setuju

d. *Tabulating*

Pekerjaan tabulasi adalah pekerjaan membuat tabel. Jawaban-jawaban yang sudah diberi kode kategori jawaban kemudian dimasukkan dalam tabel. Setelah proses tabulasi selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS 21.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Menurut (Indriantoro & Supomo, 2013) kesimpulan penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi: pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu reliabilitas dan validitas. Artinya suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bisa datanya kurang reliable dan kurang valid. Sedangkan kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data.

#### **3.7.1 Validitas**

Menurut (Sunyoto, 2011) uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

### 3.7.2 Reliabilitas

Menurut (Sunyoto, 2011) Pengertian reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a. *Repeated measure* atau pengukuran ulang yaitu dalam waktu yang berbeda, seorang karyawan/responden diberi butir pertanyaan dan alternatif jawaban yang sama. Butir pertanyaan dikatakan andal jika jawabannya sama.
- b. *One shot* atau pengukuran sekali saja yaitu pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer *Statistical program for society science* (SPSS), dengan fasilitas *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpa  $> 0,60$ .

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil analisis regresi linier yang bersifat *BLUE* (*Best Linear Unbiased Estimator*) dalam relevansi nilai informasi akuntansi, maka suatu model harus memenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik (Priyatno, 2012). Adapun tahapan dalam melakukan uji asumsi klasik adalah:

#### 3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari suatu model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model



regresi yang baik memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal (Priyatno, 2012). Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Metode grafik menurut (Priyatno, 2012) jika titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Residual berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 (Priyatno, 2012).

### **3.7.3.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independennya. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Pengujian multikolinearitas apabila angka Tolerance  $> 0,10$  dan nilai Variance Inflation Factor (VIF)  $< 10$  maka model regresi bebas dari multikolinearitas (Priyatno, 2012).

### **3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Priyatno, 2012) uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat pola titik-titik pada grafik *scatterplot* antara *standardized predicted value (ZPRED)*

dengan *studentized residual (SRESID)*. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titiknya membentuk suatu pola tertentu teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2012).

#### **3.7.3.4 Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi antara residual pada periode  $t$  dengan residual pada periode sebelumnya ( $t-1$ ). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW test) (Priyatno, 2012).

Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW), dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Nilai DW dibawah -2, terjadi autokorelasi positif
2. Nilai DW berada diantara -2 dan +2, tidak terjadi autokorelasi
3. Nilai DW diatas +2, terjadi autokorelasi negatif (Sunnyoto, 2011).

#### **3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen yaitu Kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2), kecerdasan spiritual (X3) terhadap variabel

dependen (Y) Kinerja (Priyatno, 2012). Adapun tujuan dari analisis ini adalah untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen, apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

### **3.7.5 Uji Hipotesis**

#### **3.7.5.1 Uji t / Uji Secara Parsial**

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan misalnya 0,05.

Kriteria pengujian adalah apabila  $t_{tabel} \leq t_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sedangkan apabila  $t_{hitung} \geq$  dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (Priyatno, 2012).

#### **3.7.5.2 Uji F / Uji Secara Simultan**

Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Kriteria pengambilan keputusannya dengan tingkat signifikansi = 0,05 adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .  $H_0$  diterima bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ .  $H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} \geq$  dari  $F_{tabel}$  (Priyatno, 2012).

### 3.7.5.3 Uji Koefisien Determinasi/*R Square* ( $R^2$ )

*R Square* ( $R^2$ ) yaitu menunjukkan koefisien determinasi, angka ini akan di ubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai  $R^2$  terletak antara 0 sampai dengan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila koefisien determinasi mendekati nol berarti semakin kecil semua pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau sebaliknya apabila koefisien determinasi mendekati 1 berarti semakin besar semua pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Perhitungan nilai koefisien determinasi ini dengan rumus:  $R^2 \times 100\%$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, A. (2014). Kecerdasan Emosional ( Emotional Quotient ) Dalam Peningkatan Prestasi Belajar. *Edukasi*, 2(1), 459–472.
- Arofah, J. U. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Spiritual (Sq) Terhadap Akhlak Siswa Kelas Xi Di Sma Negeri 1 Taman*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Asteria, P. V. (2014). *Mengembangkan Kecerdasan Spiritual Anak Melalui Pembelajaran Membaca Sastra*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Bachrun, S. (2011). *Menyusun Penggajian Berbasis Kinerja Dalam Praktik*. Jakarta: Mitra Kerjaya Indonesia.
- Baharuddin, & Zakaria, R. (2018). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Sma Negeri 3 Takalar Kabupaten Takalar, 2(1), 1–10.
- Budihardjo M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Cahyani, E., & Septianti, D. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Internal Tenaga Pendidik Pada Politeknik Swasta Di Sumatera Selatan. *Jurnal Adminika*, 1(1), 1–16.
- Djali. (2012). *Psikologi Pendidikan (2 Ed.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Edison, E., & Dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hartono, J. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Bpfe.
- Helmiatin. (2017). Importance Of Intellectual, Emotional, And Spiritual Quotient In Managing Employee Performance. *Review Of Integrative Business And Economics Research*, 7(1), 54–64.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: Bpfe.
- Isnain, M. N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Upt. Tik Universitas Tadulako. *Jurnal Katalogis*, 5(8).

- Istijanto. (2009). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia.
- Mahanggoro, T. P. (2018). *Melejitkan Produktivitas Kerja Dengan Sinergisitas Kecerdasan (Espq)*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Mahmood, A., Arshad, M. A., Ahmed, A., Akhtar, S., & Rafique, Z. (2015). Establishing Linkages Between Intelligence , Emotional And Spiritual Quotient On Employees Performance In Government Sector Of Pakistan, 6(6), 553–560. <https://doi.org/10.5901/Mjss.2015.V6n6s2p553>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marsuki. (2014). *Kualitas Kecerdasan Intelektual Generasi Pembaru Masa Depan*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). Bandung: Alfabeta.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Munandar, J. M., Kartika, L., Permanasari, Y., Indrawan, R. D., Andrianto, M. S., & Siregar, E. (2014). *Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi*. Bogor: Ipb Press.
- Munasti, C. (2017). *Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan Tingkat Kesopanan Siswa Di Smp Negeri 6 Banda Aceh*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam.
- Narbuko, C., & Achmadi, A. (2015). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noermijati. (2013). *Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan Spss 20*. Yogyakarta: Andi.
- Rahmasari Lisda. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3.
- Sadiyah, M. (2014). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Hasil Belajar Mahasiswa Prodi Pendidikan Biologi Universitas Negeri Semarang.

- Sella, I. E. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq) Dan Kecerdasan Emosional (Eq) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandar Lampung*. Universitas Lampung.
- Sinambela, L. P. (2011). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, E., & Anisa, N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar. *Jurnal Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 4(1).
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulistiya, F. (2016). *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Belajar Pendidikan Jasmani, Olahraga Dan Kesehatan Pada Siswa Di Smp N 15 Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sunyoto, D. (2011). *Metode Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Buku Seru.
- Tridhonanto, A. (2010). *Meraih Sukses Dengan Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya, C. A. (2014). Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel "X." *Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Zakiah, F. (2013). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Pemahaman Akuntansi (Studi Empiris Mahasiswa Jurusan Akuntansi Angkatan Tahun 2009 Di Universitas Jember, 1-54.

## CURICULUM VITAE



Nama : Faisal Falmi  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Tempat, Tanggal Lahir : Karawang, 9 Februari 1994  
Agama : Islam  
Alamat : Jalan Batu Naga, Dompok  
E-Mail : Bangpai02@gmail.com  
No. Hp : +62822-8818-3447  
Riwayat Pendidikan :  
- SD Negeri 007 Tanjungpinang  
- SMP Negeri 3 Tanjungpinang  
- SMK Negeri 3 Tanjungpinang  
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)  
Pembangunan Tanjungpinang