

KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL BERSINERGI DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. BANGUN PAPAN SELARAS

Hendra Dwi Prasetyo
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Sehingga memungkinkan perusahaan akan tetap eksis dan mampu berkompetisi dengan perusahaan lain. Untuk mampu tetap eksis dan memenangkan kompetisi maka perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai keunggulan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Papan Selaras Sidoarjo. Sampel pada penelitian ini berjumlah 75 orang responden. Uji statistik yang digunakan adalah analisis jalur.

Hasil penelitian ini pada struktur satu, kecerdasan emosional (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2) memberikan pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1). Namun tidak semua variabel diterima. Karena berdasarkan pengujian secara parsial hanya koefisien kecerdasan emosional (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) yang secara statistik berpengaruh signifikan. Sedangkan kecerdasan spiritual (X_2) secara statistik tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja (Y_1). Pada struktur dua, kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2) dan kepuasan kerja (Y_1) memberikan pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2). Namun tidak semua variabel diterima. Karena berdasarkan pengujian secara parsial, hanya koefisien kecerdasan emosional (X_1) dan kepuasan kerja (Y_1) yang secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2), sedangkan kecerdasan spiritual (X_2) secara statistik tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2).

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Permasalahan mengenai kinerja merupakan masalah yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan kepuasan kerja. Agar kepuasan kerja selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan

seseorang dalam menjalankan pekerjaannya (Devi, 2009).

Pada saat ini orang mulai sadar bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi juga diperlukan sejenis keterampilan lain yang untuk menjadi yang terdepan. Pada paradigma lama, anggapan bahwa kecerdasan intelektual sebagai satu-satunya tolak ukur kecerdasan sering dijadikan parameter keberhasilan dan kesuksesan kinerja seseorang, namun lambat laun paradigma tersebut berubah karena dalam kenyataan tidak semua persoalan dapat dipecahkan dengan hanya mengandalkan kecerdasan intelektual saja. Keterampilan lain yang perlu dimiliki manusia adalah pengetahuan tentang tempramen, mengatur suasana hati, mengendalikan perasaan orang lain, mengontrol emosi dan sebagainya. Oleh karena itu diperlukan kecerdasan lain yang terutama menekankan pada bagaimana mengolah emosi dengan baik dan dapat digunakan secara selaras dengan nalar (Noermijati dan Catarina, 2011).

Salah satu bentuk kecerdasan lain yang saat ini tengah populer adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu IQ dan EQ (Idrus, 2002).

Telah banyak penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Namun penelitian tersebut meneliti kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara terpisah atau parsial. Masih jarang penelitian yang melihat pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja dan kinerja secara bersama-sama. Hal ini juga yang menjadi celah untuk dapat dilakukannya penelitian kembali.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya yaitu dari kepuasan kerja maupun dari sisi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual-nya. Jika dilihat dari tingkat kepuasan kerja, masih adanya keluhan dari karyawan yang menunjukkan bahwa mereka belum merasa puas atas pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja ini tentunya akan berimbas pada kinerja yang ditunjukkannya. Serta kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang ada pada setiap individu merupakan suatu kemampuan yang dapat membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh, sehingga dapat menerapkan nilai-nilai positif.

Berdasarkan uraian mengenai fenomena permasalahan tersebut di atas, maka peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam diri karyawan PT. Bangun Papan Selaras terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Untuk dapat mengarahkan dan memudahkan dalam melakukan penelitian yang terlebih terfokus dan sistematis, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kecerdasan emosi-onal dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuas-an kerja karyawan di PT. Bangun Papan Selaras?
2. Apakah kecerdasan emosi-onal, kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Papan Selaras?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2006) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut Simamora dalam Mahesa (2010), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Robin dalam Mahesa (2010) lebih lanjut mendefinisikan kinerja sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. 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 (Simamora dalam Mahesa, 2010). Menurut Byars dan Rue dalam Utomo (2006), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang, jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Siswanto dalam Riani (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja secara kualitas terlihat dari kehandalan, inisiatif, komitmen, kehadiran, sikap, kerapian dan kerjasama. Sedangkan hasil kerja secara kuantitas terlihat dari hasil keluaran output pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Menurut Sculler dan Jackson dalam Riani (2011) kinerja karyawan dapat didefinisikan melalui :

- (1) Kuantitas hasil kerja,
- (2) Kualitas hasil kerja,
- (3) Inovasi kreativitas kerja,
- (4) Resiko kerja,
- (5) Kecepatan

penyesuaian perubahan pekerja, (6) Hubungan kerja pimpinan dan karyawan.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kepuasan Karyawan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 2001).

Selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner, 2005). Definisi ini tidak dapat diartikan sebagai suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001). Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan karyawan akan frustrasi menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (2001).

Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya

yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yaitu kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Locke dalam Luthans (2006) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan diri individu terhadap pekerjaannya serta perasaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja.

Kecerdasan Emosional (EQ)

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012), mendefinisikan emosi sebagai luapan perasaan yang berkembang dan surut dalam waktu singkat serta keadaan dan reaksi psikologi dan fisiologis seperti kegembiraan, kesedihan, keharuan dan kecintaan. Goleman (2003) menganggap emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khasnya, suatu keadaan yang biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosional adalah hal-hal yang berhubungan dengan emosi.

Deskripsi kecerdasan emosional sudah ada sejak dikenalnya perilaku manusia. E.L. Thorndike, seorang professor di Universitas Columbia, adalah seorang pertama yang memberi nama pada skil-skil kecerdasan emosional dalam berkembang bersama

orang-orang lain. Kemudian pada tahun 1980-an, sebuah model pelopor lain untuk kecerdasan emosional diajukan oleh Reuven Bar-On, seorang psikolog Israel. Setelah itu sebuah teori yang komprehensif tentang kecerdasan emosional diajukan pada tahun 1990 oleh dua orang psikolog, Peter Salovey di Yale dan John Mayer sekarang di University of New Hampshire. Goleman (2000) kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif.

Menurut Salovey dan Mayer dalam Goleman (2000) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual. Bradberry dan Greaves (2009) mengemukakan bahwa kesadaran diri, manajemen diri, kesadaran sosial dan manajemen hubungan sosial adalah empat skil yang bersama-sama membentuk kecerdasan emosional. Kesadaran diri dan manajemen diri adalah lebih mengenai tentang diri sendiri. Sedangkan kesadaran sosial dan manajemen hubungan sosial adalah lebih mengenai bagaimana anda berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Agustian (2003) kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi dan menjadikan sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan. Kecerdasan emosional lebih mudah tersentuh dengan panca indera khususnya mata dan telinga yang telah dipergunakan untuk melihat, mendengarkan dan mengukur benda-benda kognitif (IQ). Masih menurut Agustian (2003) langkah penjernihan emosi dari belenggu suara hati akan dapat mengembalikan manusia pada fitrah hatinya atau *Good Spot*, sehingga manusia akan mampu melihat dengan

Mata Hati, mampu memilih dengan tepat, memprioritaskan dengan benar, kecerdasan hati (emosional) seperti ketangguhan inisiatif, optimism, kemampuan beradaptasi. Seorang ahli kecerdasan emosi, Goleman (2003) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecakapan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun negatif.

Dari beberapa definisi kecerdasan emosional tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengolah emosi dengan baik pada diri sendiri dan orang lain.

Kecerdasan Spiritual (SQ)

Banyak orang yang mempunyai Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) yang menghantarkan mereka pada puncak prestasi atau karir, akan tetapi banyak diantara mereka pada saat itu justru tidak merasakan kebahagiaan, ketenangan dan kepuasan, justru mereka mengalami kegamangan dan kebingungan karena ketidaktahuan mereka akan hakikat kehidupan yang sebenarnya, mereka tidak menyertakan aspek ilahiah (SQ) dalam berbagi aktivitas dan kondisi yang dihadapinya. Hal ini menunjukkan bahwa aspek spiritual sangat dibutuhkan oleh manusia dalam menggapai kesuksesan di dunia dan di akhirat yaitu kecerdasan spiritual.

Seperti halnya kecerdasan emosional, terminology kecerdasan spiritual dipergunakan untuk mendeskripsikan dimensi lain dari kecerdasan manusia, meskipun hakekatnya kecerdasan spiritual tidak terpisahkan dari kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ). (Darwis, 2004).

Kecerdasan spiritual (SQ), merupakan temuan terkini secara ilmiah yang ditemukan oleh Danah Zohar dan

Ian Marshall pada pertengahan tahun 2000. Dalam Agustian (2001), Zohar dan Marshall menegaskan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) adalah landasan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. SQ merupakan kecerdasan tertinggi kita.

Spiritual berasal dari bahasa Latin *spiritus* yang berarti prinsip yang memvitalisasi suatu organisme. Sedangkan, spiritual dalam SQ berasal dari bahasa Latin *sapientia* (*Sophia*) dalam bahasa Yunani yang berarti kearifan (Zohar dan Marshall, 2001). Zohar dan Marshall (2001) menjelaskan bahwa spiritualitas tidak harus dikaitkan dengan kedekatan seseorang dengan aspek ketuhanan, sebab seorang humanis atau atheis pun dapat memiliki spiritualitas tinggi. Kecerdasan spiritual lebih berkaitan dengan pencerahan jiwa. Orang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi mampu memaknai hidup dengan makna positif pada setiap peristiwa, masalah, bahkan penderitaan yang di dalamnya. Dengan memberi makna yang positif akan mampu membangkitkan jiwa dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan memberi makna ibadah dalam menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu baik di dalam negeri maupun di luar negeri yang pernah dilakukan mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja dan kinerja adalah sebagai berikut :

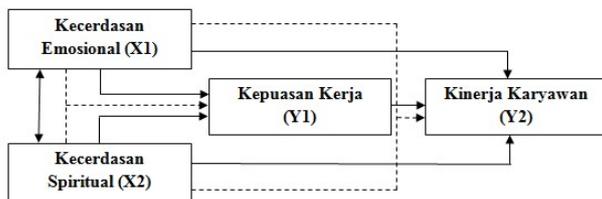
1. Boyatzis (2001), Judul penelitian : *Unleashing the Power of Self Directed Learning*, Hasil penelitian : Bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara bakat dan kemampuan untuk memperbaiki kualitas kecerdasan emosi seseorang.
2. Sutardjo A. Wiamiharja (2003), Judul penelitian : Keeratan

Hubungan Antara Kecerdasan, Kemauan dan Prestasi Kerja, Hasil penelitian : Hasil penelitian terdapat korelasi yang positif signifikan antara kecerdasan dengan prestasi kerja.

3. Ida, Margono, Solimun (2013), Judul penelitian : EQ dan SQ pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, Hasil penelitian : Hasil penelitian menunjukkan EQ tidak berpengaruh namun SQ berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil landasan teori seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut ini :



Sumber : Data diolah.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Teoritis

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi, dengan menggunakan riset lapangan dan menyebarkan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. (Singarimbun dan Efendi dalam Riani, 2011), kemudian data yang diperoleh dibahas dan diuraikan secara sistematis sehingga diperoleh kesimpulan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan PT. Bangun Papan Selaras Sidoarjo. Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 75 karyawan

PT. Bangun Papan Selaras Sidoarjo. Penentuan jumlah sampel didasarkan pada pendapat dari Roscoe dalam Baihaqi (2010) yang menyatakan bahwa pertama, ukuran sampel yang lebih dari 30 dan kurang dari 500 pada kebanyakan penelitian sudah mewakili, kedua, jika sampel dibagi dalam subsample, maka setiap kategori diperlukan minimal 30 sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan *stratified random sampling* yaitu sekelompok subyek secara acak berdasarkan ciri atau sifat tertentu yang dianggap memiliki hubungan erat dengan sifat-sifat populasi.

Definisi Operasional Penelitian

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional (EQ) merupakan kemampuan para karyawan PT. Bangun Papan Selaras Sidoarjo untuk merasakan, memahami dan bersikap sesuai dengan fitrahnya sebagai manusia atau "God Spot" baik bagi dirinya sendiri dan untuk orang lain. Sedangkan indikator dari Kecerdasan Emosional (Goleman, 2005) adalah :

1. Kesadaran Diri.
2. Pengaturan Diri.
3. Motivasi.
4. Empati.
5. Keterampilan Sosial.

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan Spiritual (SQ) merupakan suatu kondisi ruhani karyawan PT. Bangun Papan Selaras yang mampu merasakan eksistensi keberadaan Allah SWT pada saat mereka melakukan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan bertambahnya integritas, semangat, inspirasi, kebijaksanaan dan keberanian karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan prinsip hanya karena Allah SWT. Sedangkan indikator Kecerdasan Spiritual (Mujib dan Mudzakir, 2001) adalah :

1. Ikhbat (kondisi qalbu).
2. Sabar (menahan hati).
3. Muraqabah (kesadaran).

4. Ikhlas (kemurnian dan ketaatan).
5. Istiqomah (prinsip kontinuitas).
6. Syukur (ungkapan terima kasih kepada Allah SWT).
7. As-Shidiq (jujur).

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan suatu respon karyawan PT. Bangun Papan Selaras yang menggambarkan perasaan diri individu terhadap pekerjaannya serta perasaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja. Sedangkan indikator Kepuasan Kerja (Luthans, 2006) adalah :

1. Pekerjaan Itu Sendiri.
2. Gaji.
3. Kesempatan Promosi.
4. Pengawasan (Supervisi).
5. Rekan Kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan PT. Bangun Papan Selaras dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sebagai indikator dari Kinerja Karyawan (Bernadin dalam Novitasari, 2003) adalah :

1. Kualitas Kerja.
2. Kuantitas Kerja.
3. Ketepatan Waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.
6. Komitmen Kerja.

Analisis Jalur

Teknik analisis jalur, yang dikembangkan oleh Sewal Wright di tahun 1934, sebenarnya merupakan pengembangan korelasi yang diurai menjadi beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkannya. Lebih lanjut, analisis jalur mempunyai kedekatan dengan regresi berganda. Dengan kata lain, regresi berganda merupakan bentuk khusus dari analisis jalur. Teknik ini juga dikenal sebagai model sebab-akibat (*causing modeling*). Penamaan ini didasarkan pada alasan bahwa analisis

jalur memungkinkan pengguna dapat menguji proporsi teoritis mengenai hubungan sebab dan akibat tanpa memanipulasi variabel-variabel. Memanipulasi variabel maksudnya ialah memberikan perlakuan (*treatment*) terhadap variabel-variabel tertentu dalam pengukurannya. Asumsi dasar model ini ialah beberapa variabel sebenarnya mempunyai hubungan yang sangat dekat satu dengan lainnya (Sarwono, 2007).

Dalam Riduwan dan Kuncoro (2011), terhadap tahapan dalam analisis jalur, antara lain :

1. Menguji dengan analisis korelasi sederhana dan ganda. Analisis yang digunakan menggunakan pearson product moment. Korelasi dilambangkan dengan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$ apabila $r = -1$ artinya korelasinya negative sempurna, $r = 0$ artinya tidak ada korelasi sedangkan $r = +1$ berarti korelasinya sangat kuat
2. Menguji dengan regresi sederhana dan berganda. Uji regresi digunakan untuk mencari pengaruh antar variabel. Dalam uji ini digunakan regresi linier dan regresi berganda dengan rumus : $Y = a + bX$ Sedangkan persamaan regresi berganda dirumuskan : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$
3. Menguji dengan analisis jalur. Teknik analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini akan digunakan dalam menguji besaran kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y_1 dan X_1, X_2, Y_1 terhadap Y_2 .

HASIL

Dalam penelitian ini ada 2 buah persamaan struktur yang akan dihitung dan di analisis dengan menggunakan analisis regresi, korelasi dan perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur. Dua persamaan struktur tersebut adalah:

- a. Persamaan Struktur Satu
 $Y_1 = \beta_{y_1x_1}X_1 + \beta_{y_1x_2}X_2 + \beta_{y_1}\epsilon_1$
- b. Persamaan Struktur Dua
 $Y_2 = \beta_{y_2x_1}X_1 + \beta_{y_2x_2}X_2 + \beta_{y_2y_1}Y_1 + \beta_{y_2}\epsilon_2$

Dimana :

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Kecerdasan Spiritual

Y_1 = Kepuasan Kerja

Y_2 = Kinerja Karyawan

ϵ = Error

Dalam analisis ini dibagi menjadi dua buah bagian, yaitu melihat pengaruh suatu struktur secara bersamaan (simultan), dan melihat pengaruh suatu struktur dari masing-masing indikator pembentuknya (parsial).

Analisis Regresi Persamaan Struktur Satu

Tabel 1. Struktur Satu

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.801	3.044		4.205	.000
	Kecerdasan Emosional	.253	.100	.304	2.523	.014
	Kecerdasan Spiritual	.136	.118	.139	1.154	.252

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.384 ^a	.147	.124	1.638

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.391	2	16.696	6.226	.003 ^a
	Residual	193.089	72	2.682		
	Total	226.480	74			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah.

Mencari pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja secara parsial.

- a. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja
 Dari hasil yang terlihat di tabel coefficient. Dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 0.304 dan

besaran t_{hitung} sebesar 2.523 dengan besaran sig sebesar 0.014, karena $sig \leq$ dari 0.05 maka diterima. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.523 yang signifikan dan besaran pengaruh yang diberikan terlihat dari kolom beta adalah sebesar 0.304 atau 30.4%.

- b. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja
 Dari hasil yang terlihat di tabel coefficient. Dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel kecerdasan spiritual sebesar 0.139 dan besaran t_{hitung} sebesar 1.154 dengan besaran sig sebesar 0.252, karena $sig >$ dari 0.05 maka ditolak. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja.

Mencari pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja secara simultan.

Tabel model summary diperoleh nilai R Square = 0.147, selanjutnya tabel anova diperoleh nilai F sebesar 6.226 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0.003. Karena nilai $sig \leq$ dari 0.05 maka diterima. Dari hasil perhitungan signifikansi tabel F menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja, hasil yang diperoleh di nilai R Square dapat dikatakan bahwa besaran pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0.147 atau 14.7%, sisanya $\beta_{y_1}\epsilon_1$ atau variabel lain diluar variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual adalah sebesar $1 - 0.147 = 0.853$ atau 85.3% dihitung dengan rumus $1 - R^2_{yx1x2}$.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Persamaan Struktur Satu

Var. Eksogen	Var. Endogen	Status
Kecerdasan Emosional	Kepuasan Kerja	Signifikan
Kecerdasan Spiritual	Kepuasan Kerja	Tidak Signifikan
Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual	Kepuasan Kerja	Signifikan

Sumber : Data primer diolah.

Dari persamaan struktur satu didapati bahwa variabel kecerdasan spiritual (X_2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y_1), oleh karena itu metode trimming akan dilakukan. Dengan tidak mengikutsertakan variabel kecerdasan spiritual (X_1) kedalam kerangka struktur satu kemudian diulang atau diuji lagi, hasil perhitungan sesudah trimming ditunjukkan dengan tabel dibawah ini:

Tabel 5. Struktur Satu setelah Trimming

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.363 ^a	.132	.120	1.641

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.818	1	29.818	11.068	.001 ^a
	Residual	196.662	73	2.694		
	Total	226.480	74			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

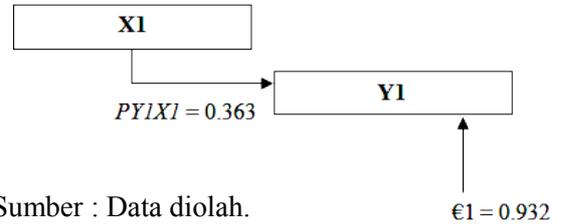
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.689	1.739		9.022	.000
	Kecerdasan Emosional	.303	.091	.363	3.327	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas setelah variabel kecerdasan spiritual (X_2) dikeluarkan dari perhitungan, diperoleh nilai koefisien jalur kecerdasan emosional (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) mengalami perubahan dari 0.304 menjadi sebesar 0.363, dengan koefisien determinan atau

Rsquare berubah dari 0.147 menjadi sebesar 0.132 dan besaran Fhitung berubah dari 6.226 menjadi sebesar 11.068 dan koefisien residu $py\epsilon 1$ menjadi $= \sqrt{1 - 0.132} = 0.932$. Dengan demikian diagram jalur satu menjadi :



Sumber : Data diolah.

Gambar 2. Diagram Jalur Struktur Satu setelah Trimming

Analisis Regresi Persamaan Struktur Dua

Tabel 6. Struktur Dua

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.205	2.312		5.278	.000
	Kecerdasan Emosional	.405	.071	.522	5.673	.000
	Kecerdasan Spiritual	-.112	.081	-.123	-1.381	.172
	Kepuasan Kerja	.396	.080	.426	4.934	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.529	1.114

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.957	3	35.652	28.703	.000 ^a
	Residual	88.190	71	1.242		
	Total	195.147	74			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah.

Mencari tahu pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil yang terlihat di tabel coefficient, dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 0.522 dan besaran thitung sebesar 5.673 dengan besaran sig sebesar 0.000,

karena $\text{sig} \leq$ dari 0.05, maka diterima. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bawah ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 5.673 yang signifikan dan besaran pengaruh yang diberikan terlihat dari kolom beta adalah sebesar 0.522 atau 52.2%.

- b. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan
 Dari hasil yang terlihat di tabel coefficient dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel kecerdasan spiritual adalah -0.123 dengan thitung sebesar -1.381 dan sig sebesar 0.172, karena nilai $\text{sig} \geq$ dari 0.05 maka ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 Dari hasil yang terlihat di tabel coefficient dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0.426 dengan thitung sebesar 4.934 dan sig sebesar 0.000, karena nilai $\text{sig} \leq$ dari 0.05 maka diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 4.934 yang signifikan dan besaran pengaruh yang diberikan terlihat dari kolom beta adalah sebesar 0.426 atau 42.6%.

Mencari tahu pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Tabel model summary diperoleh nilai Rsquare = 0.548, selanjutnya tabel anova diperoleh nilai F sebesar 28.703 dengan nilai probabilitas (sig) 0.000, karena nilai $\text{sig} \leq$ dari 0.05 maka diterima. Dari hasil perhitungan signifikansi tabel F sebesar 28.703

menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan dari hasil yang diperoleh dinilai Rsquare dapat dikatakan bahwa besaran pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.548 atau 54.8%, sisanya $1 - 0.548 = 0.452$ atau 45.2% dihitung dengan rumus $1 - R^2_{y2y1x1x2}$.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Persamaan Struktur Satu

Var. Eksogen	Var. Endogen	Status
Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan	Signifikan
Kecerdasan Spiritual	Kinerja Karyawan	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Signifikan
Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Signifikan

Sumber : Data primer diolah.

Dari persamaan struktur dua didapati bahwa variabel kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu metode trimming akan dilakukan. Dengan tidak mengikutsertakan variabel kecerdasan spiritual (X_2) kedalam kerangka struktur dua kemudian diulang atau diuji lagi. Hasil perhitungan sesudah trimming ditunjukkan dengan tabel perhitungan dibawah ini :

Tabel 8. Struktur Dua setelah Trimming

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.523	1.121

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.588	2	52.294	41.577	.000 ^a
	Residual	90.559	72	1.258		
	Total	195.147	74			

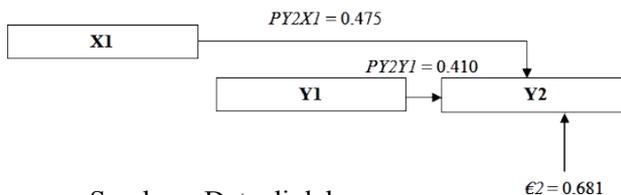
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.066	1.728		5.825	.000
	Kecerdasan Emosional	.368	.067	.475	5.519	.000
	Kepuasan Kerja	.381	.080	.410	4.762	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas setelah variabel kecerdasan spiritual (X_2) dikeluarkan dari perhitungan, diperoleh nilai koefisien jalur kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) berubah dari 0.522 menjadi sebesar 0.475. Nilai koefisien kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) berubah dari 0.426 menjadi sebesar 0.410 dengan koefisien determinant atau R^2 sebesar 0.536 dan besaran F hitung sebesar 41.577 serta koefisien residu $\sqrt{1 - 0.536} = 0.681$. Dengan demikian diagram jalur struktur dua mengalami perubahan menjadi :



Sumber : Data diolah.

Gambar 3. Diagram Jalur Struktur Dua setelah Trimming

Hasil perhitungan dibuat persamaan struktur sebagai berikut :

- $Y_1 = \beta_{y_1x_1}X_1 + \beta_{y_1\epsilon_1}$ R^2 square
 $Y_1 = 0.363X_1 + 0.932\epsilon_1$ 0.132
- $Y_2 = \beta_{y_2x_1}X_1 + \beta_{y_2y_1}Y_1 + \beta_{y_2\epsilon_2}$ R^2 square
 $Y_2 = 0.475X_1 + 0.410Y_1 + 0.681\epsilon_2$ 0.536

Perhitungan Pengaruh Hasil Kontribusi Analisis Jalur

Perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur berdasarkan :

a. Pengaruh hasil kontribusi struktur satu

- Kontribusi kecerdasan emosional (X_1) yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y_1) sebesar $0.363^2 \times 100\% = 13.20\%$ dan sisanya $0.932^2 \times 100\% = 86.80\%$ adalah faktor-faktor lain diluar variabel penelitian.

b. Pengaruh hasil kontribusi struktur dua (pengaruh langsung)

- Kontribusi kecerdasan emosional (X_1) yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Y_2) adalah sebesar $0.475^2 \times 100\% = 22.60\%$
- Kontribusi kepuasan kerja (Y_1) yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Y_2) adalah sebesar $0.410^2 \times 100\% = 16.80\%$
- Kontribusi kecerdasan emosional (X_1) dan kepuasan kerja (Y_1) yang secara simultan yang langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Y_2) adalah sebesar 0.536 atau 53.60% dan sisanya $0.681^2 \times 100\% = 46.40\%$ adalah faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan didalam penelitian.

c. Pengaruh hasil kontribusi struktur dua (pengaruh tidak langsung)

- Pengaruh tidak langsung variabel kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1) adalah sebesar $0.363 \times 0.410 = 0.149$ atau 14.90%.

d. Pengaruh total

- Pengaruh total kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) adalah sebesar $0.475 + 0.149 = 0.624$
- Pengaruh total kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) adalah sebesar 0.410

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan mencari tahu pengaruh antara kecerdasan

emosional, kecerdasan spiritual, kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Bangun Papan Selaras. Responden pada penelitian ini berjumlah 75 orang. Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan serangkaian analisis, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Pada struktur satu, kecerdasan emosional (X_1) secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1). Pada struktur satu, kecerdasan spiritual (X_2) secara statistik tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1). Pada struktur satu, kecerdasan emosional (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2) secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1). Setelah dilakukan metode trimming pada struktur satu, dengan tidak memasukkan variabel kecerdasan spiritual (X_2) kedalam struktur satu diperoleh simpulan bahwa kecerdasan emosional (X_1) yang secara simultan dan langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y_1) adalah sebesar $0.363^2 \times 100\% = 13.20\%$ dan sisanya $0.932^2 \times 100\% = 86.80\%$ adalah faktor-faktor lain diluar variabel penelitian.
2. Pada struktur dua, kecerdasan emosional (X_1) secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2). Pada struktur dua, kecerdasan spiritual (X_2) secara statistik tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2). Pada struktur dua, kepuasan kerja (Y_1) secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2). Pada struktur dua, kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2) dan kepuasan kerja (Y_1) secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2). Setelah dilakukan metode trimming pada struktur dua,

dengan tidak memasukkan variabel kecerdasan spiritual (X_2) kedalam struktur dua diperoleh simpula bahwa, besarnya kecerdasan emosional (X_1) yang berkontribusi secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Y_2) adalah sebesar $0.475^2 \times 100\% = 22.60\%$, kepuasan kerja (Y_1) yang berkontribusi secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Y_2) adalah sebesar $0.410^2 \times 100\% = 16.80\%$. dan secara simultan kecerdasan emosional (X_1) dan kepuasan kerja (Y_1) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0.536 atau 53.60% dan sisanya $0.681^2 \times 100\% = 46.40\%$ adalah faktor-faktor lain yang mempengaruhi dan tidak dapat dijelaskan didala penelitian.

3. Kecerdasan spiritual (X_2) tidak berpengaruh kepada kepuasan kerja (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2) dikarenakan pendapat atau persepsi seseorang terhadap hal-hal yang berhubungan dengan kecerdasan spiritual masih *blur* atau belum dimengerti dengan jelas. Pertanyaan-pertanyaan untuk meneliti seberapa tinggi kecerdasan spiritual seseorang pun sifatnya lebih pada pertanyaan-pertanyaan mengenai sifat atau keadaan moral seseorang, dimana setiap orang memiliki kecenderungan untuk terlihat baik secara moral sehingga jawaban yang diberikannya pun bisa jadi tidak obyektif. Hal-hal inilah yang dapat menyebabkan data yang didapat dari kuesioner menjadi tidak akurat untuk digunakan dalam model penelitian dan menyebabkan adanya perbedaan/ pertentangan dengan penelitian lain.

SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari

hasil tersebut peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kecerdasan emosional karyawan. Pelatihan-pelatihan tersebut dapat dilakukan oleh manajemen perusahaan sendiri ataupun dengan mengirimkan beberapa karyawan untuk mengikuti pelatihan EQ.
2. Manajemen perusahaan dapat mengirimkan karyawannya untuk mengikuti pelatihan keterampilan SQ agar dapat menumbuhkan dan meningkatkan kecerdasan spiritualnya, serta pelatihan-pelatihan lain untuk meningkatkan kapabilitas dan kompetensi karyawan sangat perlu dilaksanakan secara periodik karena akan berdampak pada kepuasan dan kinerja karyawan.
3. Penelitian memberikan bukti bahwa faktor kecerdasan emosional ternyata berpengaruh positif, oleh karena itu perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pelaksanaan seleksi dan rekrutmen bisa menggunakan EQ sehingga bisa mendapatkan karyawan yang memiliki dan dapat mengelola emosinya dengan baik.
4. Dalam penelitian membuktikan bahwa ternyata kecerdasan spiritual juga dibutuhkan dalam dunia kerja. Berdasarkan hal tersebut maka sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya terhadap karyawannya untuk dapat bekerja dengan kreatif serta menambah ilmu sebanyak-banyaknya dan dengan memberikan toleransi kepada karyawannya agar dapat bekerja secara bebas dengan batasan-batasan diberikan. Dalam hal ini maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan dapat bekerja tanpa tekanan yang besar sehingga para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kedua faktor kecerdasan

tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan, sehingga perhatian tidak hanya ditujukan pada salah satu faktor kecerdasan saja, tetapi ditujukan pada keduanya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agustian, Ary, Ginanjar, 2001, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ : Emotional Spiritual Quotient berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, Jakarta, Arga.
- _____, 2003, *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power*, Arga, Jakarta.
- Boyatzis, R,E, Ron, S, 2001, *Unleashing the Power of Self Directed Learning*, Case Western Reserve University, Cleveland, Ohio, USA.
- Bradberry dan Greaves, 2009, *Taklukkan Emosimu*, Yogyakarta, Garilmu.
- Bungis, Burhan, 2008, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Company Profile PT. Bangun Papan Selaras Tahun 2014.
- Desler, G, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa: Benyamin Molan, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Elcom, 2010, *Seri Belajar Kilat SPSS 18*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, BP UNDIP.
- Goleman, D, 2000, *Kecerdasan Emosi: Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa: T.Hermany, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- _____, 2003, *Working with Emotional Intelligence (Terjemahan)*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.

- _____, 2005, Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. Hani, 2001, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Jogjakarta, BPFE.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Lengkap, 2012, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2005, Perilaku Organisasi, Jakarta, Salemba Empat.
- Luthans, Fred, 2006, Perilaku Organisasi 10th, Edisi Indonesia, Yogyakarta, Penerbit Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, PT. Ramaja Rosdakarya.
- Mathis R.L dan Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Alih bahasa: Bayu Brawira, Salemba Empat, Jakarta.
- Mujib, Abdul dan Mudzakir, Yusuf, 2001, Nuansa-Nuansa Psikologi Islam, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Panggabean, M.S, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Riduwan dan Kuncoro, A, Engkos, 2011, Path Analysis (Analisis Jalur) cetakan Ketiga, Bandung, Alfabeta.
- Robbins S.P, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, PT.Indeks: Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sarwono, Jonathan, 2007, Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS, Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Zohar, D, Marshal, I, 2001, SQ (Spiritual Intelligence) : The Ultimate Intelligence, Blomsburry Publishing, London, Mizan Media Utama, Bandung.
- _____, 2005, Spiritual Capital, Bandung, Mizan Media Utama.
- Jurnal
- Idrus, Muhammad, 2002, Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta Psikologi Phronesis, Jurnal Ilmiah dan Terapan, Vol.4, No.8, Desember 2002.
- Ida, N.H, Margono, S, Solimun, 2013, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.11, No.4, Desember 2013.
- Sutardjo A. Wiamiharja, 2003, Keeratan Hubungan Antara Kecerdasan, Kemauan dan Prestasi Kerja, Jurnal Psikolog, Vol.11, No.1, Maret 2003.
- Skripsi, Tesis dan Disertasi
- Baihaqi, Muh Fauzan, 2010, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, Skripsi, Universitas Diponegoro.
- Darwis, 2004, Pengaruh Ideologi Etik dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Hubungan Antara Partisipasi dan Kesenjangan Anggaran, Tesis, Malang, Universitas Brawijaya.
- Devi, Eva Kris Diana, 2009, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mahesa, Deewar, 2010, Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating, Skripsi, Universitas Diponegoro.
- Noermijati dan Catarina, D, 2011, Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Proyek K.E. Batubara PT.X di Gresik.
- Novitasari, Ni Nyoman, 2003, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi

- dan Kinerja Karyawan, Tesis,
Universitas Airlangga.
- Riani, Siska, 2011, Analisis Pengaruh
Kecerdasan Intelektual,
Kecerdasan Emosional dan
Kecerdasan Spiritual terhadap
Kinerja Karyawan, Skripsi,
Universitas Bengkulu.
- Utomo, Prasetyo, 2006, Analisis
Pengaruh Pemberdayaan Dan
Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan, Skripsi tidak
dipublikasikan, Universitas
Diponegoro.