

## **Analisis *Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ), dan *Spiritual Quotient* (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri**

**Nanda Jwinita Widi Karana, Eka Askafi, Mohammad Naim Musafik**

Magister Manajemen, Universitas Islam Kediri

email: [nandajwk@gmail.com](mailto:nandajwk@gmail.com), [naimmusafik@uniska-kediri.ac.id](mailto:naimmusafik@uniska-kediri.ac.id),

### **Abstract**

*This study aims to analyze whether: (1) there is an influence of Intellectual Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ), and Spiritual Quotient (SQ) on the performance of Baptis Hospital employees of Kediri district. The study used is a quantitative approach by using survey method. The data analysis used by using applied SPSS Program 23 Version assistance. The respondents as samples are 67 employee. The results revealed that: (1) simultaneously Intellectual Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ), and Spiritual Quotient (SQ) influence on the performance of Baptis Hospital employees of Kediri district. (2) Partially, Intellectual Quotient (IQ) influence on the performance of Baptis Hospital employees of Kediri district, and (3) Emotional Quotient (EQ) influence on the performance of Baptis Hospital employees of Kediri district, and (4) Spiritual Quotient (SQ) influence on the performance of Baptis Hospital employees of Kediri district. It is recommended that the head of Baptis Hospital should increase employee's IQ, EQ and SQ.*

*Keywords: Intellectual Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ), Spiritual Quotient (SQ), Employee Performance*

### **Latar Belakang Teoritis**

Sumber daya manusia adalah faktor utama didalam dunia usaha, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi tingkat kemajuan dan produktivitas perusahaan, begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar dapat mempertahankan eksistensinya, khususnya faktor sumber daya manusia, yaitu karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2005). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Rivai, 2006). Kemampuan mencakup kemampuan potensi (kecerdasan) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) (Mangkunegara, 2005).

Setiap manusia memiliki potensi kecerdasan berpikir yang berbeda (Efendi, 2005). Howard Hardner menyatakan bahwa kecerdasan adalah kemampuan untuk memecahkan atau menciptakan sesuatu yang bernilai bagi budaya tertentu (Efendi, 2005). Kecerdasan dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) (Zohar & Marshall, 2005).

*Intellectual quotient* (IQ) adalah jenis kecerdasan yang digunakan untuk memecahkan masalah logika dan strategis (Efendi, 2005). Dalam konteks pendidikan di Indonesia, IQ lebih dihargai dibandingkan EQ dan SQ, faktanya kecerdasan dinilai dengan nilai raport atau IP, sementara sikap, kreativitas, kemandirian, emosi dan spiritualitas belum mendapat penilaian yang proporsional (Efendi, 2005). Skor IQ jarang mengalami perubahan besar sepanjang hidup orang (Zohar dan Marshall, 2005).

*Emotional quotient* (EQ) adalah jenis kecerdasan yang memberi rasa empati, secara tepat (Efendi, 2005). EQ merupakan indikator kunci bagi kesuksesan seseorang (Pasiak, 2002). Berbeda dengan IQ, EQ manusia dapat dikembangkan dan dipelihara (Zohar & Marshall, 2005). Claude Steiner dan Paul Perry menjelaskan bahwa IQ yang tinggi tidak akan membuat seseorang menjadi cerdas.

*Spiritual quotient* (SQ) adalah kecerdasan yang memungkinkan manusia menjadi kreatif, mengubah aturan dan situasi (Efendi, 2005). Kecerdasan yang dapat membuat kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional menjadi lebih fungsional yaitu kecerdasan spiritual (Efendi, 2005). Kecerdasan spiritual mengandung cinta, kerendahan hati, pengabdian kepada keluarga, pengabdian pada dasar keberadaan Tuhan (Efendi, 2005).

Berdasarkan uraian tersebut pada latar belakang, maka perlu dilakukan kajian

tentang Pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ), dan *Spiritual Quotient* (SQ) terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri. Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri?
2. Apakah *intellectual quotient* (IQ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri?
3. Apakah *emotional quotient* (EQ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri?
4. Apakah *spiritual quotient* (SQ) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri?

Kemudian penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu :

1. Untuk menganalisis bahwa *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri.
2. Untuk menganalisis bahwa *intellectual quotient* (IQ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri.
3. Untuk menganalisis bahwa *emotional quotient* (EQ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri.
4. Untuk menganalisis bahwa *spiritual quotient* (SQ) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri.

### Kinerja

Kinerja merupakan singkatan dari “kinetika energi kerja” yang padanan kata dengan *performance*. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) (Wirawan, 2009). Pengertian kinerja dari beberapa ahli manajemen antara lain sebagai berikut:

- a. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan

kontribusi kepada organisasi yang meliputi kualitas, kuantitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis & Jackson, 2002).

- b. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005).
- c. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara tegak, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehiono, 2009).
- d. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006).
- e. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Seseorang sepatutnya memiliki kesediaan, kemampuan, dan pemahaman untuk menyelesaikan tugas. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan (Rivai, 2006).

### *Intellectual Quotient* (IQ)

Menurut David Wechsler, inteligensi adalah kemampuan seseorang untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungannya secara efektif, sedangkan IQ atau singkatan dari *Intellectual Quotient*, adalah skor yang diperoleh dari sebuah alat tes kecerdasan. Dengan demikian, IQ hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan. *Intellectual Quotient* atau yang biasa disebut dengan IQ merupakan istilah dari

pengelompokan kecerdasan manusia yang pertama kali diperkenalkan oleh Alferd Binet, ahli psikologi dari Perancis pada awal abad ke-20.

Inti kecerdasan intelektual ialah aktifitas otak. Otak adalah organ luar biasa dalam diri kita. Beratnya hanya sekitar 1,5 Kg atau kurang lebih 5 % dari total berat badan kita. Namun demikian, benda kecil ini mengkonsumsi lebih dari 30 persen seluruh cadangan kalori yang tersimpan di dalam tubuh. Otak memiliki 10 sampai 15 triliun sel saraf dan masing-masing sel saraf mempunyai ribuan sambungan. Otak satu-satunya organ yang terus berkembang sepanjang itu terus diaktifkan.

Kapasitas memori otak yang sebanyak itu hanya digunakan sekitar 4-5 % dan untuk orang jenius memakainya 5-6 %. Sampai sekarang para ilmuwan belum memahami penggunaan sisa memori sekitar 94 %. IQ atau daya tangkap ini dianggap takkan berubah sampai seseorang dewasa, kecuali bila ada sebab kemunduran fungsi otak seperti penuaan dan kecelakaan. IQ yang tinggi memudahkan seorang murid belajar dan memahami berbagai ilmu.

### ***Emotional Quotient (EQ)***

EQ merupakan istilah baru yang telah dipopulerkan oleh Daniel Goleman. Berdasarkan hasil penelitian para neurolog dan psikolog, Goleman (1995) berkesimpulan bahwa setiap manusia memiliki dua potensi pikiran, yaitu pikiran rasional dan pikiran emosional. Pikiran rasional digerakkan oleh kemampuan intelektual atau "*Intellectual Quotient*" (IQ), sedangkan pikiran emosional digerakkan oleh emosi. Daniel Goleman, dalam bukunya *Emotional Intelligence* (1994) menyatakan bahwa "kontribusi IQ bagi keberhasilan seseorang hanya sekitar 20% dan sisanya yang 80% ditentukan oleh serumpun faktor-faktor yang disebut Kecerdasan Emosional. Beberapa hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional hanya bisa aktif di dalam diri yang memiliki kecerdasan intelektual.

Beberapa pengertian EQ yang lain, yaitu kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengenal emosi diri sendiri, emosi orang lain, memotivasi diri sendiri, dan mengelola dengan baik emosi pada diri sendiri dalam berhubungan dengan

orang lain (Goleman, 1999). Emosi adalah perasaan yang dialami individu sebagai reaksi terhadap rangsang yang berasal dari dirinya sendiri maupun dari orang lain. Emosi tersebut beragam, namun dapat dikelompokkan kedalam kategori emosi seperti; marah, takut, sedih, gembira, kasih sayang dan takjub (Santrock, 1994).

### ***Spiritual Quotient (SQ)***

Danah Zohar dan Ian Marshall mengklaim bahwa SQ adalah inti dari segala inteligensia. Kecerdasan ini lebih tepatnya dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah kaidah dan nilai-nilai spiritual. Dengan adanya kecerdasan ini, akan membawa seseorang untuk mencapai kebahagiaan hakikinya. Karena adanya kepercayaan di dalam dirinya, dan juga bisa melihat apa potensi dalam dirinya. Karena setiap manusia pasti mempunyai kelebihan dan juga ada kekurangannya. Intinya, bagaimana kita bisa melihat hal itu. Intelligensia spiritual membawa seseorang untuk dapat menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga, dan tentu saja dengan Sang Maha Pencipta.

SQ (*spiritual quotient*) menunjuk pada kondisi 'pusat-diri'. Kecerdasan spiritual ini adalah kecerdasan yang mengangkat fungsi jiwa sebagai perangkat internal diri yang memiliki kemampuan dan kepekaan dalam melihat makna yang ada di balik kenyataan. Kecerdasan ini bukan kecerdasan agama dalam versi yang dibatasi oleh kepentingan-pengertian manusia dan sudah menjadi terkapling-kapling sedemikian rupa. Kecerdasan spiritual lebih berurusan dengan pencerahan jiwa. Orang yang ber-SQ tinggi mampu memaknai penderitaan hidup dengan memberi makna positif pada setiap peristiwa, masalah, bahkan penderitaan yang dialaminya. Dengan memberi makna yang positif itu, ia mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif. Pengetahuan dasar yang perlu dipahami adalah SQ tidak mesti berhubungan dengan agama. Kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan jiwa yang dapat membantu seseorang membangun dirinya secara utuh. SQ tidak bergantung pada budaya atau nilai. Tidak mengikuti nilai-nilai yang ada, tetapi

menciptakan kemungkinan untuk memiliki nilai-nilai itu sendiri.

Penelitian Oleh Wijaya (2014) dengan judul “Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Ketiga kecerdasan tersebut berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian Oleh Moniaga (2013) berjudul “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat)”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Oleh Rahmasari (2012) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tinjauan tentang penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Variabel *Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ), *Spiritual Quotient* (SQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri

H2 : Variabel *Intellectual Quotient* (IQ), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri

H3 : Variabel *Emotional Quotient* (EQ), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri

H4 : Variabel *Spiritual Quotient* (SQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran

variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik guna menguji hipotesis, maka pada penelitian kuantitatif digunakan pendekatan deduktif (Indriantoro & Supomo, 2014).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian umum Rumah Sakit Baptis Kediri yang berjumlah 67 orang yang menjadi subjek penelitian.

Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y. (Uji F) dan uji parsial (Uji T) untuk mengetahui hubungan atau pengaruh sebab akibat antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk olah datanya menggunakan bantuan program komputer SPSS.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Analisis deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan dalam angket untuk mengetahui kategori rata-rata skor.

### Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji instrument maka didapatkan hasil bahwa semua item dinyatakan valid seperti nampak pada tabel berikut:

Variabel	No. Item	Korelasi (r)	Sig	Ket.
<i>Intellectual Quotient</i> (IQ)	1.	0,609	0,000	Valid
	2.	0,572	0,000	Valid
	3.	0,676	0,000	Valid
	4.	0,703	0,000	Valid
	5.	0,587	0,000	Valid
	6.	0,549	0,000	Valid
	7.	0,455	0,000	Valid
	8.	0,728	0,000	Valid
	9.	0,661	0,000	Valid
	10.	0,502	0,000	Valid
	11.	0,693	0,000	Valid
	12.	0,665	0,000	Valid
<i>Emotional Quotient</i> (EQ)	1.	0,504	0,000	Valid
	2.	0,640	0,000	Valid
	3.	0,614	0,000	Valid
	4.	0,645	0,000	Valid
	5.	0,569	0,000	Valid
	6.	0,645	0,000	Valid
	7.	0,392	0,001	Valid
	8.	0,698	0,000	Valid
	9.	0,343	0,005	Valid

Variabel	No. Item	Korelasi (r)	Sig	Ket.
	10.	0,535	0,000	Valid
	11.	0,508	0,000	Valid
	12.	0,682	0,000	Valid
	13.	0,572	0,000	Valid
	14.	0,375	0,002	Valid
	15.	0,553	0,000	Valid
	16.	0,405	0,001	Valid
	17.	0,674	0,000	Valid
	18.	0,637	0,000	Valid
Spiritual Quotient (SQ)	19.	0,598	0,000	Valid
	1.	0,563	0,000	Valid
	2.	0,576	0,000	Valid
	3.	0,324	0,008	Valid
	4.	0,587	0,000	Valid
	5.	0,603	0,000	Valid
	6.	0,760	0,000	Valid
	7.	0,721	0,000	Valid
	8.	0,683	0,000	Valid
	9.	0,612	0,000	Valid
	10.	0,515	0,000	Valid
	11.	0,477	0,000	Valid
	12.	0,489	0,000	Valid
	13.	0,457	0,000	Valid
	14.	0,614	0,000	Valid
	15.	0,471	0,000	Valid
	16.	0,598	0,000	Valid
	17.	0,629	0,000	Valid
	18.	0,616	0,000	Valid
	19.	0,676	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	1.	0,554	0,000	Valid
	2.	0,534	0,000	Valid
	3.	0,647	0,000	Valid
	4.	0,739	0,000	Valid
	5.	0,765	0,000	Valid
	6.	0,619	0,000	Valid
	7.	0,660	0,000	Valid
	8.	0,789	0,000	Valid
	9.	0,606	0,000	Valid
	10.	0,834	0,000	Valid
	11.	0,690	0,000	Valid
	12.	0,696	0,000	Valid
	13.	0,637	0,000	Valid
	14.	0,383	0,001	Valid

Dari pengujian diatas tampak semua item variabel yang terdiri dari variabel *Intellectual Quotient* (X<sub>1</sub>), variabel *Emotional Quotient* (X<sub>2</sub>), variabel *Spiritual Quotient* (X<sub>3</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sig < 0,05 dan nilai koefisien korelasi (r) > 0,3. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item variabel penelitian adalah valid dan layak digunakan untuk seluruh responden yang ditargetkan.

Untuk menguji kuesioner dikatakan Reliabel atau handal maka digunakan Cronbach alpha (r alpha) dengan program SPSS 16, ditunjukkan oleh besarnya nilai alpha (α). Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai r alpha dengan nilai r

tabel, apabila r alpha > 0,6 maka variabel yang diteliti adalah reliabel.

Adapun hasil analisis uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Intellectual Quotient</i> (IQ) (X <sub>1</sub> )	0,844	Reliabel
<i>Emotional Quotient</i> (EQ) (X <sub>2</sub> )	0,869	Reliabel
<i>Spiritual Quotient</i> (SQ) (X <sub>3</sub> )	0,882	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,895	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan nilai koefisien alpha cronbach yaitu r alpha > 0,6. Jadi keseluruhan butir-butir yang ada dalam masing-masing variabel reliabel (handal) karena lebih besar dari r tabel.

Kemudian dalam untuk mengetahui keterkaitan antara variabel *Intellectual Quotient* (X<sub>1</sub>), *Emotional Quotient* (X<sub>2</sub>) dan *Spiritual Quotient* (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini maka digunakan regresi linier berganda, yang hasilnya nampak pada tabel berikut:

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-6.736			-1.099	.276		
X1	.365	.123	.258	2.964	.004	.798	1.253
X2	.196	.079	.232	2.480	.016	.689	1.451
X3	.424	.075	.505	5.677	.000	.766	1.306

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = -6,736 + 0,365 X_1 + 0,196 X_2 + 0,424 X_3$$

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagaiberikut:

- a. Nilai konstanta  
Nilai Konstanta bernilai negatif yaitu sebesar -6,736. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ) dan *spiritual quotient* (SQ) maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar -6,736.
- b. Koefisien regresi variabel *intellectual quotient*  
Koefisien regresi untuk varibel *intellectual quotient* (IQ) bernilai positif, yaitu 0,365.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel *intellectual quotient*, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,365.

- c. Koefisien regresi variabel *emotional quotient*  
 Dalam hal koefisien regresi variabel *emotional quotient* (EQ) bernilai positif, yaitu 0,196. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel *emotional quotient*, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,196.
- d. Koefisien regresi variabel *spiritual quotient*  
 Sebagaimana tabel diatas, koefisien regresi *spiritual quotient* bernilai positif yaitu 0,424. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel *spiritual quotient* maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,424.

Alat uji yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah dengan uji statistik F, dengan ketentuan apabila nilai signifikan (sig) lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, tetapi apabila nilai signifikan (sig) lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima, dan Ha ditolak, seperti Nampak pada tabel :

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1590.146	3	530.049	34.054	.000 <sup>a</sup>
Residual	980.600	63	15.565		
Total	2570.746	66			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2  
 b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel tersebut didapat nilai signifikan sebesar 0,000 dan karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ) dan *spiritual quotient* (SQ) terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Baptis Kediri.

Kemudian Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel X terhadap Variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2013). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik T dengan cara membandingkan nilai signifikan t dengan

a=0,05. Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika nilai signifikan  $t < a = 0,05$  seperti tabel :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.736	6.131		-1.099	.276
X1	.365	.123	.258	2.964	.004
X2	.196	.079	.232	2.480	.016
X3	.424	.075	.505	5.677	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Uji parsial variabel antara *intellectual quotient* (IQ) terhadap kinerja karyawan  
*Intellectual quotient* (IQ) memiliki t hitung > t tabel dengan nilai 2,964 > 1,998 dengan signifikansi pada tingkat 0,004 < 0,05 dapatlah disimpulkan bahwa *Intellectual quotient* (IQ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri.
2. Uji parsial antara *emotional quotient* (EQ) terhadap kinerja karyawan  
*Emotional quotient* (EQ) memiliki t hitung > t tabel dengan nilai 2,480 > 1,998 dengan signifikansi pada tingkat 0,016 < 0,05 dapatlah disimpulkan bahwa *Emotional quotient* (EQ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri.
3. Uji parsial variabel antara *Spiritual quotient* (SQ) terhadap kinerja karyawan  
*Spiritual quotient* (SQ) memiliki t hitung > t tabel dengan nilai 5,677 > 1,998 dengan signifikansi pada tingkat 0,000 < 0,05 dapatlah disimpulkan bahwa *Spiritual quotient* (SQ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri.

Berikut ini disajikan hasil uji determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.786 <sup>a</sup>	.619	.600	3.94526	1.827

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2  
 b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas penghitungan regresi pada penelitian ini diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,600. Artinya 60% kinerja karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri dipengaruhi oleh variabel *intellectual quotient* (IQ), *Emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ), sedangkan sisanya sebesar 40% kinerja karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri

dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ), dan *Spiritual Quotient* (SQ) terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kecerdasan yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri yang meliputi *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $34,054 > 2,750$  dengan signifikansi pada tingkat  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut membuktikan bahwa *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula.

Hasil penelitian ini juga mendukung beberapa hasil penelitian antara lain: Wijaya (2014) menyatakan bahwa kinerja intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh serempak dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Moniaga (2013) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) yang dimiliki oleh karyawan kantor secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ) terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *intellectual quotient* (IQ) yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $2,964 > 1,998$  dengan signifikansi pada tingkat  $0,004 < 0,05$ . Artinya, semakin tinggi *intellectual quotient* (IQ) yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian diantaranya: Moniaga (2013) yang

menyatakan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahmasari (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja secara parsial. Wijaya (2014) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Emotional Quotient* (EQ) terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *emotional quotient* (EQ) yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $2,480 > 1,998$  dengan signifikansi pada tingkat  $0,016 < 0,05$ . Artinya semakin tinggi *emotional quotient* (EQ) yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian diantaranya: Rahmasari (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja secara parsial. Wijaya (2014) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan. Al Fharied.Z (2014) yang menyatakan bahwa secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Spiritual Quotient* (SQ) terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *spiritual quotient* (SQ) yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $5,677 > 1,998$  dengan signifikansi pada tingkat  $0,000 < 0,05$ . Artinya semakin tinggi *spiritual quotient* (SQ) yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya diantaranya: Wijaya (2014) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh serempak dan signifikan terhadap peningkatan kinerja

karyawan. Rahmasari (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja secara parsial. Moniaga (2013) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri.
2. Variabel *intellectual quotient* (IQ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri.
3. Variabel *emotional quotient* (EQ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri.
4. Variabel *spiritual quotient* (SQ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. **Bagi Rumah Sakit Baptis Kediri**
  - a. Membuat tolok ukur kinerja yang lebih jelas setiap awal tahun, dimana kinerja berkaitan dengan kemampuan dan kecerdasan yang dimiliki karyawan. Tolok ukur yang jelas diharapkan dapat memacu karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas hasil kerjanya.
  - b. Mempertahankan dan menambah adanya kegiatan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan kecerdasan karyawan. Kegiatan dapat dilakukan oleh pihak Rumah Sakit Baptis Kediri atau oleh pihak luar. Pelatihan *emotional spiritual quotient* (ESQ) yang sudah pernah dilakukan hendaknya lebih ditingkatkan, karena pelatihan ini dapat membentuk karakter

melalui penggabungan 3 potensi manusia yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual sehingga diharapkan dapat meningkatkan kecerdasan yang dimiliki karyawan.

- c. Memperhatikan *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) dalam kegiatan rekrutmen dan seleksi kepada calon karyawan. Berbagai tes yang terkait dengan hal tersebut dapat dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk posisi yang dibutuhkan dan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki dan dapat mengelola emosi dan spiritualitas dengan baik.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian dilakukan pada objek yang berbeda. Penelitian dapat dilakukan tidak hanya memusatkan pada karyawan instansi pemerintah seperti Rumah Sakit Baptis Kediri, namun dapat juga dilakukan pada lingkup industri-industri.
- b. Analisis menggunakan Teknik yang berbeda untuk menguji konsistensi hasil penelitian. Analisis yang dapat digunakan misalnya SEM, sehingga dapat diketahui kuat lemahnya hubungan dimensi dengan variabel penelitian sehingga implikasi manajerial dapat diurutkan mulai dari pengaruh paling tinggi sampai pengaruh paling rendah.
- c. Penambahan variabel-variabel lain yang diduga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, misalnya sikap kerja. Penambahan variabel baru tersebut mungkin dapat memberikan kontribusi terhadap penelitian sejenis, yaitu penelitian berkenaan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### Referensi

- Agustian, Ary Ginanjar. (2001). *Rabasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.



- Agustian, Ary Ginanjar. (2003). *Rabasia Sukses Membangkitkan ESQ Power: Sebuah Inner Journey Melalui Al Ihsan*. Jakarta: Arga.
- Agustian, Ary Ginanjar. (2005). *Rabasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient: 1 Ihsan, 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Arga.
- Al Fharied.Z, Weldy. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan pada LPP TVRI Riau, Pekanbaru, *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.
- Amram, Joseph Yosi. (2009). *The Contribution of Emotional and Spiritual Intellectual to Effective Business Leadership*, Disertasi. Institute of Transpersonal Psychology Palo Alto, California. Diperoleh tanggal 2 Januari 2021 pukul 08:45 WIB dari [www.yosiamram.net](http://www.yosiamram.net).
- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan., Utama, I Wayan Mudiarti. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. (2001). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bungin, Burhan. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan, Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*. Jakarta: Kencana.
- Diana, Ilfi Nur. (2012). *Hadis-hadis Ekonomi*. Malang: UIN Maliki Press.
- Djalaluddin, Ahmad. (2007). *Manajemen Qur'ani: Menerjemahkan Idrarah Ilahiyah dalam Kehidupan Insaniyah*. Malang: UIN Press.
- Efendi, Agus. (2005). *Revolusi Kecerdasan Abad 21: Kritik NI, EI, SQ, AQ, & Successful Intellectual Atas IQ*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbitan UNDIP.
- Goleman, Daniel. (1999). *Kecerdasan Emosi: untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Terjemah oleh Alex Tri Kantjono. (1999). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. (2000). *Kecerdasan Emosi: Mengapa Emotional Intellectual Lebih Tinggi daripada IQ*. Terjemah oleh T. Hermay (2000). Jakarta: Gramedia Jakarta Utama.
- Goleman, Daniel. (2015). *Emotional Intelligence*. Terjemah oleh T. Hermaya (2015). Jakarta: PT. Gramedia.
- Husain, Saddam Amir. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang), *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Indriantoro, Nur., Supomo, Bambang. (2014). *Metodologi Penelitian: untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Munir, Misbahul. (2007). *Ajaran-ajaran Ekonomi Rasulullah: Kajian Hadis nabi dalam Perspektif Ekonomi*. Malang: UIN Press.
- Munir, Ningky. (Juli 2000). Spiritualitas dan Kinerja. *Majalah Manajemen*, 124. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Diperoleh tanggal 10 November 2015 pada 11:10 WIB dari <http://www.depkes.go.id/resources/download/peraturan/PMK-No-75-Th-2014-ttg-Puskesmas.pdf>.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Islamic Human Capital*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal., & Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2008). *Organizational Behavior* (ed.13). US: Prentice Hall.
- Sinn, Ahmad Ibrahim. (2006). *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Stemberg, Robert J. (2008). *Psikologi Kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan: (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi, Purwanto. (2013). *Statistika: untuk Ekonomi dan Keuangan Modern* (jilid 2, cet. ke-2). Jakarta: Salemba Empat.
- Supriyanto, Achmad Sani., & Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN Maliki
- Tika, Moh.Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Wahab, A., Umiarso. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Wiersma, M.L. (2002). The Influence of Spiritual “ Meaning-Making” on Career Behaviour. *Journal of Management Development*, 21, 497-520. Diperoleh tanggal 29 Desember 2015 pukul 06:42 WIB dari [http://www.holist ic-development.org.nz/Media/Default.Pa geWithRightSideContent/resources/ac ademicarticles/influence\\_spiritual.pdf& hl=id&sa=X&scisig=AAGBf m14aiybwyrifobgbQDLawwO9CSKG Zw&noss1=1&oi=scholarr](http://www.holist ic-development.org.nz/Media/Default.Pa geWithRightSideContent/resources/ac ademicarticles/influence_spiritual.pdf& hl=id&sa=X&scisig=AAGBf m14aiybwyrifobgbQDLawwO9CSKG Zw&noss1=1&oi=scholarr).
- Zohar, Danah., Marshall, Ian. (2000). *Memfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*. Terjemah oleh Rahma Astuti, Ahmad Najib Burhani dan Ahmad Biquni (2002). Bandung: Mizan.
- Zohar, Danah., Marshall, Ian. (2002). *Memfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan*
- Holistik untuk Memaknai Kehidupan*. Bandung: Mizan.