PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RUMAH SAKIT UMUM SAKINA IDAMAN SLEMAN, YOGYAKARTA

SKRIPSI

Oleh :

Nama	**:**	**Ibnu Aziz Mutaqien**
Nomor Mahasiswa	**:**	**11311191**
Jurusan	**:**	**Manajemen**
Bidang Konsentrasi	**:**	**Sumber daya Manusia**

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RUMAH SAKIT UMUM SAKINA IDAMAN SLEMAN, YOGYAKARTA

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar Sarjana Srata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Nama	**:**	**Ibnu Aziz Mutaqien**
Nomor Mahasiswa	**:**	**11311191**
Jurusan	**:**	**Manajemen**
Bidang Konsentrasi	**:**	**Sumber daya Manusia**

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis di acu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 10 Januari 2019

Penulis

IBNU AZIZ MUTAQIEN

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RUMAH SAKIT UMUM SAKINA IDAMAN SLEMAN, YOGYAKARTA

Nama : **IBNU AZIZ MUTAQIEN**
Nomor Mahasiswa : **11311191**
Jurusan : **Manajemen**
Bidang Konsentrasi : **Sumber Daya Manusia**

Yogyakarta, ... 2019

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

Acc 14/1/2019
Gap utk Sujikan

Suhartini, Dra., M.Si.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Disusun Oleh : **IBNU AZIZ MUTAQIEN**

Nomor Mahasiswa : **11311191**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Rabu, tanggal: 13 Februari 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Suhartini, Dra., M.Si. .....

Penguji : Andriyastuti Suratman, SE., MM. .....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA ★ YOGYAKARTA ★ FAKULTAS EKONOMI

Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, SPIRITUAL INTELLIGENCE, INTELLECTUAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK STRES AS AN INTERVENING VARIABLE IN GENERAL HOSPITALS SAKINA IDAMAN SLEMAN, YOGYAKARTA

Ibn Aziz Mutaqien

Management department, economic faculty, Indonesian Islamic University

Ibnuazizmutaqien93@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to find out: (1) Partially knowing the effect of emotional intelligence on work stress? (2) Partially knowing the influence of spiritual intelligence on work stress? (3) Knowing the influence of intellectual intelligence on work stress partially? (4) Knowing the effect of emotional, spiritual and intellectual intelligence on work stress simultaneously? (5) Partially knowing the effect of emotional intelligence on performance? (6) Knowing the influence of spiritual intelligence on performance partially? (7) Partially knowing the effect of intellectual intelligence on performance? (8) Knowing the influence of emotional, spiritual and intellectual intelligence on performance simultaneously? (9) Knowing whether work stress will directly affect performance? (10) Knowing more about the direct and indirect influence of emotional intelligence on performance through work stress? (11) Knowing more about the direct and indirect influence of spiritual intelligence on performance through work stress? (12) Knowing more about the direct and indirect influence of intellectual intelligence on performance through work stress?

The population of this research was all employees of Sakina Idaman Sleman Hospital with a sample of 100 employees. This research method uses a questionnaire. The hypothesis proposed is tested statistically using Path Analysis techniques to test the relationships between variables. All research statistical calculations using the SPSS 20.0 program

This study suggests that (1) There is a negative and significant influence of emotional intelligence on work stress. (2) there is a negative and significant effect of spiritual intelligence on work stress partially. (3) there is a negative and significant effect of intellectual intelligence on work stress partially. (4) there is a significant effect of emotional intelligence, spiritual intelligence and intellectual intelligence on work stress simultaneously. (5) there is a positive and significant effect of emotional intelligence on performance partially. (6) there is a positive and significant effect of spiritual intelligence on performance partially. (7) there is a positive and significant influence of intelligence. (8) there is a significant effect of emotional intelligence, spiritual intelligence and intellectual intelligence on the stress of employee work simultaneously. (9) there are negative and significant effects of work stress on performance. (10) there is a significant effect of emotional intelligence on employee performance through work stress. (11) there is a significant effect of spiritual intelligence on employee performance through work stress. (12) there is a significant effect of intellectual intelligence on employee performance through work stress.

Keywords: emotional intelligence, spiritual intelligence, intellectual intelligence, work stress, performance

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RUMAH SAKIT UMUM SAKINA IDAMAN SLEMAN, YOGYAKARTA

Ibnu Aziz Mutaqien

Jurusan manajemen, fakultas ekonomi, Universitas Islam Indonesia
Ibnuazizmutaqien93@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Mengetahui pengaruh kecerdasan emosioanal terhadap stres kerja secara parsial? (2) Mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap stres kerja secara parsial? (3) Mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap stres kerja secara parsial? (4) Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, spiritual dan intelektual terhadap stres kerja secara simultan? (5) Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja secara parsial? (6) Mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja secara parsial? (7) Mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja secara parsial? (8) Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, spiritual dan intelektual terhadap kinerja secara simultan? (9) Mengetahui apakah stres kerja akan berpengaruh langsung terhadap kinerja? (10) Mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui stres kerja? (11) Mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui stres kerja? (12) Mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja melalui stres kerja?

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Sakina Idaman sleman dengan sampel 100 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan kuesioner. Hipotesis yang diajukan, diuji secara statistik dengan menggunakan teknik *Path Analisys* (analisis jalur) untuk menguji hubungan antar variabel. Semua perhitungan statistik penelitian menggunakan program spss 20.0

Penelitian ini mengemukakan bahwa (1) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap stres kerja. (2) terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap stres kerja secara parsial. (3) terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap stres kerja secara parsial. (4) terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelekutal terhadap stres kerja secara simultan. (5) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja secara parsial. (6) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja secara parsial. (7) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan. (8) terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelekutal terhadap stres kerja karyawan secara simultan. (9) terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja. (10) terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. (11) terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. (12) terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Kata Kunci: kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, stres kerja, kinerja

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamiin, puji syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya bagi kita semua sehingga dapat menjalankan amanah yang menjadi tanggung jawab kita. Sholawat serta salam tidak lupa kita haturkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat.

Alhamdulillahirabbil'alamiin penulis ucapkan rasa yang sangat bersyukur kepada Allah SWT karena berkat pertolongannya yang tiada henti, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul: **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel Intervening di Rumah Sakit Sakina Idaman.**

Banyak perjuangan dan pengorbanan yang dilakukan penulis di dalam penulisan skripsi ini agar menjadi sebuah karya yang tidak luput oleh masa. Tentunya perjuangan ini bukanlah hasil karya sendiri penulis, melainkan perjuangan bersama. Untuk itu perkenankan penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Allah SWT, yang tidak henti-hentinya selalu memberikan rahmat di sepanjang perjalanan hidupku dan selalu mempertemukanku dengan orang-orang yang membuat hidupku berwarna serta selalu memberiku jalan keluar pada setiap permasalahanku, terutama selama pengerjaan skripsi ini.
2. Kedua orang tuaku, bapak Narto dan ibu Nurul Soimah yang tidak pernah lelah memenuhi kebutuhanku dan selalu mengajarkanku hal-hal baik kepadaku serta selalu mendukungku dalam kondisi apapun dan apapun yang terjadi padaku,

3. Saudari – saudariku mbak hikmi dan dek femi, mas arif serta hilbram yang menjadi penyemangat dalam mengerjakan skripsi.
4. Anindya, yang selalu memberikan support serta selalu menemani dalam pengerjaan skripsi dan menjadi motivasi agar pengerjaan terselesaikan dengan baik.
5. Dra. Suhartini, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan ilmu, waktu, tenaga, fikiran, semangat dan doa agar skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Semua staf pengajar Fakultas Ekonomi yang memberikan bekal teori selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi.
7. Seluruh karyawan bagian pengajaran, tata usaha, parkiran dan perpustakaan, yang telah memberikan kemudahan fasilitas selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
8. Untuk dosen penguji, terima kasih atas masukan, kritik, dan kesediaan dalam menguji saya.
9. Terima kasih kepada seluruh teman baikku selama kuliah 7icons Aji, Husnan, Arya, Dendy, Fajar, Bimo kita masuk kuliah sama-sama, semoga kita bisa sukses sama-sama juga!
10. Terima kasih untuk bakhrul, afan yang membantu penulisan serta membantu dalam merapihkan skripsi.
11. Terima kasih seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per-satu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Kota Yogyakarta yang selalu memberiku cerita sejak tahun 2011 sampai sekarang, Saya berharap semoga skripsi ini dapat membantu dan bermanfaat bagi

penulis dan pihak fakultas pada khususnya serta pihak lain yang berkepentingan pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 10 Januari 2019

Penulis

Ibnu Aziz Mutaqien

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN I

HALAMAN JUDUL II

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME III

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI IV

ABSTRACT V

ABSTRAK VI

KATA PENGANTAR VII

DAFTAR ISI X

DAFTAR TABEL XV

DAFTAR GAMBAR XVI

DAFTAR LAMPIRAN XVII

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 7

1.2 Tujuan Penelitian 7

1.3 Manfaat Penelitian 8

BAB II KAJIAN PUSTAKA 9

2.1 Penelitian Terdahulu 10

2.2 Landasan Teori 23

2.2.1 Manajemen SDM 23

2.2.2 Stres kerja 23

2.2.3 Kinerja Karyawan 28
2.2.4 Kecerdasan Emosional 30
2.2.5 Kecerdasan Spiritual 36
2.2.6 Kecerdasan Intelektual 38
2.3 Hubungan Antar Variabel 40
2.3.1 Pengaruh kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja karyawan 40
2.3.2 Pengaruh kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual terhadap Stres Kerja 43
2.3.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan .. 45
2.3.4 Pengaruh kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel Intervening 45
2.4 Kerangka Pemikiran 48
2.4.1 Hipotesis Penelitian..... 49
BAB III METODE PENELITIAN 51
3.1 Pendekatan Penelitian 51
3.2 Lokasi Penelitian 51
3.2.1 Gambaran umum Perusahaan 51
3.2.2 Visi dan Misi..... 52
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian..... 53
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya 53
3.4.1 Kecerdasan Emosional 54
3.4.2 Kecerdasan spiritual 56

3.4.3 Kecerdasan Intelektual 56
3.4.4 Stres Kerja 57
3.4.5 Kinerja 58
3.4 Populasi dan Sensus 59
3.5 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan data 60
3.6.1 Jenis Data 60
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data 61
3.7 Uji Instrumental 62
3.7.1 Uji Validitas 62
3.7.2 Uji Reliabilitas 63
3.8 Metode Analisis Data 63
3.8.1 Statistik Deskriptif 64
3.8.2 Statistik Inferensial 64
3.8.2.1 Uji Asumsi Klasik 64
3.8.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda 65
3.8.2.3 Uji Hipotesis (Uji t) 65
3.8.2.4 Uji F 66
3.8.2.5 R^2 (Koefisien Determinasi) 66
3.8.2.6 Analisis Korelasi 67

3.8.2.7 Analisis Jalur 66

Regresi Tahap I 68

Regresi Tahap II 68

Regresi Tahap III 69

Regresi Tahap IV 69

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 71

4.1 Uji Instrumen Penelitian 71

4.1.1 Uji Validitas 71

4.1.2 Uji Reliabilitas 74

4.2 Deskripsi Responden 75

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 75

4.2.2 Responden Berdasarkan Usia 76

4.2.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 77

4.3 Uji Asumsi Klasik 78

4.3.1 Uji Normalitas 78

4.3.2 Uji Multikolinieritas 81

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas 82

4.4 Analisis Data 62

4.4.1 Gambaran Umum Variabel Penelitian 62

4.4.2 Uji Hipotesis 65

4.4.2.1 Uji t 65

4.4.2.2 Uji F 68

4.4.2.3 *Path Analysis* 70

4.4.2.3.1 Tahap I 70
4.4.2.3.2 Tahap II 72
4.4.2.3.3 Tahap III 74
4.4.2.3.4 Tahap IV 75
4.5 Pembahasan 102
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 107
5.1 Kesimpulan 107
5.2 Saran 108
DAFTAR PUSTAKA..... 110
LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Rekapitulasi Peneltian Terdahulu 18

Tabel 3.1 Populasi berdasarkan jenis profesi 60

Tabel 4.1 Uji Validitas Instrumen Kinerja 72

Tabel 4.2 Uji Validitas Instrumen Stres Kerja 72

Tabel 4.3 Uji Validitas Instrumen Kecerdasan Emosional 73

Tabel 4.4 Uji Validitas Instrumen Kecerdasan Spiritual 73

Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Kecerdasan Intelektual 74

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas 75

Tabel 4.7 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 75

Tabel 4.8 Responden Berdasarkan Kelompok Usia 76

Tabel 4.9 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 77

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas 81

Tabel 4.11 Hasil Analisa Statistik Deskriptif 81

Tabel 4.12 Hasil Uji-t 82

Tabel 4.12 Hasil Uji F 82

Tabel 4.13 Hasil analisis pengaruh variabel X terhadap variabel Y_2 90

Tabel 4.14 Hasil analisis data pengaruh Y_1 terhadap Y_2 95

Tabel 4.15 Hasil analisis pengaruh variabel X dan Y_1 terhadap Y_2 95

Tabel 4.16 Rekapitulasi Hasil Uji *Path Analysis* 99

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Tingkat Kesibukan RSU Sakina Idaman 6

Gambar 2.2 Kerangka Berfikir 48

Gambar 3.3 Diagram jalur lengkap 68

Gambar 4.1 Grafik Normalitas 59

Gambar 4.2 Grafik Heteroskedastisitas 83

Gambar 4.3 Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesa Uji Parsial 78

Gambar 4.4 Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesa Uji F 70

Gambar 4.5 Bagan *Path Analysis* 100

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....

Lampiran 2. Skoring Kuesioner .....

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....

Lampiran 4. Hasil Uji Multikolinieritas .....

Lampiran 5. Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson .....

Lampiran 6. Uji Heterokedastisitas .....

Lampiran 7. Analisis Regresi .....

Lampiran 8. Karakteristik Responden .....

Lampiran 9. Analisis Kategori .....

Lampiran 10. Foto Kegiatan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Bagi perusahaan, sumber daya alam dan sumber daya manusia (karyawan) merupakan asset yang sangat dibutuhkan untuk menjalankan roda produksi, namun dalam operasionalnya sumber daya manusia dianggap memiliki peran yang lebih penting, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai faktor penggerak dan faktor-faktor produksi lainnya seperti *material* (bahan baku), *machine* (mesin), *money* (uang), dan *methode* (cara), sehingga walaupun melimpahnya sumber daya alam (*raw-material*), tanpa didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang memadai hasilnya tidak akan optimal.

Sinambela (2012: 5) menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Lijan Poltak Sinambela juga mengajukan empat elemen yang terkandung dalam kinerja. Menurut Sinambela dkk (2012:13), Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersamasama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja organisasi dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual (Priyono, 2015:1). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan karyawan dalam mengendalikan, menggunakan, atau mengekspresikan emosi dengan cara yang dapat menghasilkan sesuatu yang baik. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengelola stres dan menemukan cara yang tepat menghadapi stres. Sebaliknya, jika karyawan

memiliki kecerdasan emosional rendah, mereka akan sulit menemukan cara menghadapi stres. Kecerdasan emosional ini membantu karyawan mengembangkan kepribadiannya melalui sikap dan mental. Hal ini dikarenakan, sukses tidaknya seseorang dalam pekerjaan bukan saja karena faktor kecerdasan intelektual, melainkan karena faktor kecerdasan emosional. Banyak contoh di sekitar kita yang menunjukkan bahwa orang yang memiliki kecerdasan otak dan mempunyai banyak gelar, belum tentu bisa sukses dalam dunia pekerjaan. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang dapat mengembangkan kecerdasan hati, seperti ketangguhan, inisiatif, optimisme dan kemampuan beradaptasi. Saat ini banyak orang yang berpendidikan tinggi namun karirnya terhambat atau mungkin lebih buruk lagi yaitu tersingkir akibat rendahnya kecerdasan emosional mereka. Kecerdasan emosional ini mampu melatih kemampuan karyawan dalam mengelola perasaannya, memotivasi dirinya, tegar dalam menghadapi frustasi, sanggup mengendalikan dorongan dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang reaktif serta mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain. Kemampuan-kemampuan ini mendukung karyawan dalam mencapai tujuan dan cita - citanya.

Bentuk lain kecerdasan yang pada saat ini tengah populer adalah kecerdasan sipiritual. Kecerdasan spiritual dapat memungkinkan seseorang untuk bisa berpikir secara kreatif, berwawasan luas, membuat serta mengubah aturan yang ada, sehingga dapat menjadikan pekerjaannya lebih terasa mudah . Pada dasarnya kecerdasan spiritual sangat bisa mengintegrasikan IQ dan EQ. Kecerdasan spiritual bisa menjadikan manusia sebagai mahluk yang lengkap baik secara intelektual, emosional serta spiritualnya. Kecerdasan spiritual merupakan rasa moral,

kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan kita bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan (Zohar dan Marshal, 2007).

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang (Robbins, 2014:57).

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh stres kerja. Stres kerja pasti dirasakan oleh hampir semua karyawan didalam lingkungan kerjanya tersebut. Beban kerja serta tuntutan kerja yang banyak dan harus diselesaikan dalam waktu yang singkat dapat menimbulkan tekanan terhadap karyawan. Di Amerika Serikat terdapat 27 persen karyawan yang mengalami stres kerja, orang yang mengalami stres kerja cenderung terlihat tidak produktif, selalu malas melakukan sesuatu, tidak memiliki efektifitas dan efisien dalam melakukan pekerjaannya dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi. Stres kerja juga bisa bersumber dari stres keluarga. Kurang harmonisnya hubungan dalam rumah tangga atau permasalahan terkait dengan keluarga tentu akan membawa dampak terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Stres keluarga juga bisa disebabkan oleh kondisi finansial. Banyak orang yang terpaksa mencari pekerjaan tambahan (malam hari) atau suami dan istri harus sama-sama bekerja untuk memenuhi kebutuhan. Situasi ini mengurangi waktu rekreasi dan aktivitas keluarga, dan pengaruhnya pada karyawan adalah tingkat stres pada pekerjaan utama semakin tinggi (Mauladi dan Dihan, 2015:51).

Stres kerja juga dapat memediasi kecerdasan emosional dan stres kerja (Hidayati dkk, 2008:91). Stres kerja perawat merupakan variabel yang memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengembangkan dari penelitian penelitian sebelumnya, dengan menempatkan stres kerja karyawan sebagai variabel yang memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (Javadein *et al*, 2015:1).

Telah banyak penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap stres 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 stres kerja dan kinerja secara bersama-sama. Hal ini juga yang menjadi celah untuk dapat dilakukannya penelitian kembali.

Sangat banyak fenomena mengenai tingkat stres kerja di rumah sakit. Penelitian dari *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) menetapkan perawat sebagai profesi yang berisiko sangat tinggi terhadap stres. Hasil penelitian Selye menunjukkan alasan mengapa profesi perawat mempunyai resiko yang sangat tinggi terpapar oleh stres adalah karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Selain itu ia juga mengungkapkan pekerjaan perawat mempunyai beberapa karakteristik yang dapat menciptakan tuntutan kerja yang tinggi dan menekan. Karakteristik tersebut adalah otoritas bertingkat ganda, heterogenitas personalia, ketergantungan dalam pekerjaan dan spesialisasi, budaya kompetitif di

rumah sakit, jadwal kerja yang ketat dan harus siap kerja setiap saat, serta tekanan–tekanan dari teman sejawat (Suleiman, 2014:3).

Dalam menjalankan tugasnya seorang perawat tidak dapat terlepas dari stres. Dengan semakin bertambahnya tuntutan dalam pekerjaan maka semakin besar kemungkinan seorang perawat mengalami stres kerja, setiap jenis pekerjaan tidak terlepas dari tekanan-tekanan baik dari dalam maupun dari luar yang dapat menimbulkan stres bagi para pekerjanya. Dalam proses bekerja hasil atau akibatnya perawat dapat mengalami stres, yang dapat berkembang menjadikan perawat sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja secara optimal. Menurut hasil survei dari PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) tahun 2006, sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu. Stres kerja pada perawat merupakan salah satu permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit. Stres kerja adalah suatu tekanan yang tidak dapat ditoleransi oleh individu baik yang bersumber dari dirinya sendiri mapun dari luar dirinya. Penyebab stres bersumber dari biologis, psikologi, sosial, dan spritual. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang disebabkan oleh stresor yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, organisasi dan individu. Tinggi rendahnya tingkat stres kerja tergantung dari manajemen stres yang dilakukan oleh individu dalam menghadapi stresor pekerjaan tersebut (Suleiman, 2014 : 3).

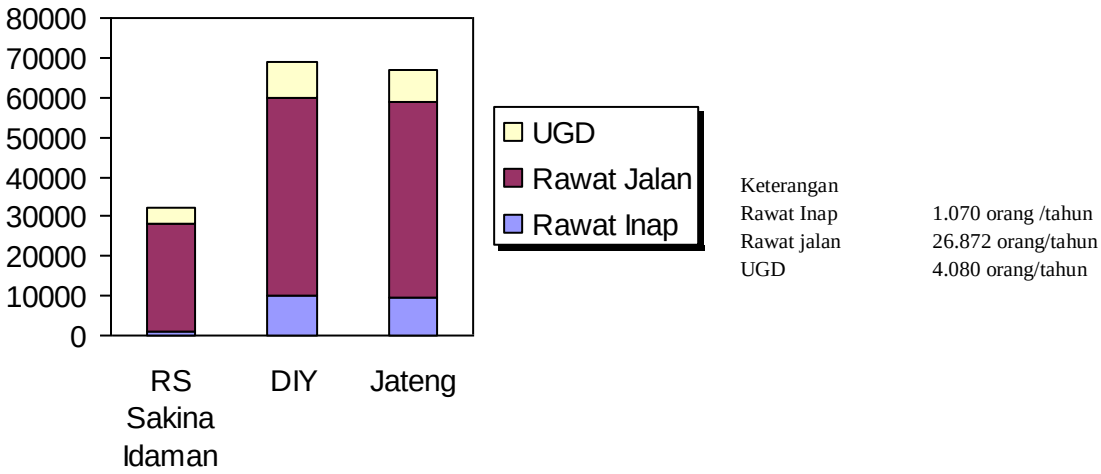
Fenomena yang lain adalah jumlah dokter sebanyak 6 orang ini masih jauh lebih kecil dibandingkan jumlah kamar rawat inap yaitu menjadi 58 kamar atau memiliki rasio dokter dengan tempat tidur adalah sebesar 0,1. Artinya bahwa jika

seluruh kamar rawat inap digunakan oleh pasien, maka 1 dokter akan menangani lebih dari 9 pasien. Hal ini tentunya dapat menimbulkan beban kerja yang berlebihan sehingga memunculkan stres kerja.

Kinerja rumah sakit Sakina Idaman Sleman ini masih jauh lebih rendah dibandingkan kinerja rumah sakit secara umum di Pulau Jawa pada umumnya. Hal ini dapat dilihat dari grafik perbandingan tingkat kesibukan rumah sakit seperti pada gambar 1.1:

Gambar 1.1

Tingkat Kesibukan RSU Sakina Idaman



Sumber : HRD

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya yaitu dari stres kerja maupun dari sisi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritualnya. Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Umum Sakina Idaman Sleman"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1) Apakah kecerdasan emosioanal berpengaruh terhadap stres kerja secara parsial?
2) Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap stres kerja secara parsial?
3) Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap stres kerja secara parsial?
4) Apakah kecerdasan emosional, spiritual dan intelektual berpengaruh terhadap stres kerja secara simultan?
5) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja secara parsial?
6) Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja secara parsial?
7) Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja secara parsial?
8) Apakah kecerdasan emosional, spiritual dan intelektual berpengaruh terhadap kinerja secara simultan?
9) Apakah stres kerja akan berpengaruh langsung terhadap kinerja?
10) Lebih besar mana pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui stres kerja?
11) Lebih besar mana pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui stres kerja?
12) Lebih besar mana pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja melalui stres kerja?

1.3 Tujuan penelitian

Dengan mempertimbangkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosioanal terhadap stres kerja secara parsial?

2. Mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap stres kerja secara parsial?
3. Mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap stres kerja secara parsial?
4. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, spiritual dan intelektual terhadap stres kerja secara simultan?
5. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja secara parsial?
6. Mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja secara parsial?
7. Mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja secara parsial?
8. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, spiritual dan intelektual terhadap kinerja secara simultan?
9. Mengetahui apakah stres kerja akan berpengaruh langsung terhadap kinerja?
10. Mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui stres kerja?
11. Mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui stres kerja?
12. Mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja melalui stres kerja?

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi pihak instansi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikirandan yang bermanfaat yang berkaitan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya tentang pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja.

1.4.2 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Hidayati *et al,* (2008:91) dalam penelitian dengan judul "Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi kecerdasan emosi dan stres kerja pada kinerja karyawan". Dari penelitian tersebut, maka ditemukan hipotesis penelitiannya, yaitu adanya korelasi antara kecerdasan emosi dan stres kerja pada kinerja karyawan. Subjek penelitian adalah karyawan PT. BRI Kebumen dengan rata – rata usia minimal 22 tahun, memiliki pendidikan minimal SMA, serta mempunyai pengalaman kerja minimal 1 tahun. Subjek didapat menggunakan metode *pusposive sampling*. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa korelasi yang signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja ($R = 0.580$ dan $Fregresi = 11.909$, $p < .01$) serta dapat digunakan sebagai prediktor kinerja karyawan. Ketika diuji secara terpisah, muncul pula korelasi positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja karyawan ($r= 0.527$, $p < .01$), dan korelasi negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan ($r = -0.391$, $p < .01$). Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah variabel independen, dependen, dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah pada objek penelitian dan variabel intervening.

Supriyanto dan Troena (2012:693) dalam penelitian dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)". Penelitian ini bertujuan untuk: meneliti, menguji dan mengkaji pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepemimpinan

transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manajer. Penelitian ini dilakukan di bank syari'ah di Kota Malang. Sampel penelitian ini sebesar 65 orang manajer bank Bank Syari'ah Mandiri, BTN Syari'ah, Bank Muamalah, BRI Syari'ah, Bank Mega Syari'ah di Kota Malang. Data dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dan teknis analisis data menggunakan PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terh adap kinerja. Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah variabel independen, dependen, dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah pada objek penelitian dan variabel intervening

Penelitian dengan judul *Investigating the Effects of Spiritual and Emotional Intelligence on Nurses' Job Stres and Its Impact on Patient Satisfaction.* Dalam konteks ini, penelitian ini meneliti hubungan antara kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional dan dampaknya terhadap stres kerja dari perawat. Selain itu penelitian juga menguji hubungan antara stres kerja perawat dan kepuasan pasien. Penelitian ini menggunakan 310 perawat dari rumah sakit swasta di Teheran pada tahun 2014. Setelah itu data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan

pemodelan struktural dan software Smart PLS. Hasil menunjukkan hubungan yang signifikan antara kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang lebih besar pada pengurangan stres kerja dibandingkan dengan kecerdasan emosional, dan hubungan antara stres kerja dan kepuasan pasien juga signifikan (Javadein, et,al. 2015). Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah variabel independen, dependen, dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah pada objek penelitian dan variabel intervening.

Penelitian dengan judul *Effects of Top Turkish Managers' Emotional and Spiritual Intelligences on Their Organizations' Financial Performance*, Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional pada manajer di Turki terhadap kinerja keuangan organisasi mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa hubungan ada antara faktor-faktor terkait dengan kecerdasan emosional dan spiritual tapi itu tidak ada campuran dua kecerdasan ini. Dengan kata lain, tidak ada faktor umum yang termasuk beberapa item dari kedua bentuk kecerdasan bersama-sama terhadap kinerja keuangan. Selain itu, masing-masing faktor kecerdasan spiritual terpengaruh sangat lemah, sedangkan sebagian besar faktor kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik pada kinerja. Model menunjukkan bahwa dua bentuk kecerdasan gabungan gagal positif mempengaruhi kinerja keuangan (Ayranci, 2011: 10). Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah variabel independen, dependen, dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah pada objek penelitian dan variabel intervening

Penelitian dengan judul *Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence and Auditor's Performance*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan bukti

empiris mengenai pengaruh kecerdasan spiritual auditor terhadap kinerja dengan kecerdasan emosional sebagai variabel mediator. Model regresi linier dikembangkan untuk menguji hipotesis dan analisis path. Variabel dependen dari masing-masing model adalah kinerja auditor sedangkan variabel independen dari model 1 adalah kecerdasan spiritual dan model 2 adalah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Parameter yang digunakan diukur dengan menggunakan data kuesioner dengan responden 83 auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di seluruh wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil pengujian menunjukkan bahwa bukti-bukti empiris mendukung semua hipotesis yang diajukan. Dengan menggunakan analisis path, penelitian ini menunjukkan hubungan dari ketiga variabel (kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan kinerja). Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja dengan kecerdasan emosional sebagai variabel mediator (Hanafi, 2010: 29). Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah variabel independen, dependen, dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah pada objek penelitian dan variabel intervening

Penelitian dengan judul *Effect Of Intellectual Intelligence,Emotional Intelligence And Spiritualintelligence To Performance Civilservants Language Center Eastjava. T*ujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan menguji pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja pegawai sipil provinsi Jawa Timur, untuk mengetahui dan menguji pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja, dan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual (SQ) pada kinerja serta mengetahui pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Institut Bahasa Provinsi Jawa Timur. Pendekatan dalam penelitian ini

adalah kuantitatif, dan populasi penelitian adalah seluruh PNS Pusat Bahasa Provinsi Jawa Timur sebanyak 40 orang dengan menggunakan sampel jenus sehingga total sampel 40 orang. Menggunakan teknik analisis Analisis regresi linier, Hasil ini menunjukkan bahwa 1) kecerdasan intelektual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, 2) kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan 3) Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan 4) kecerdasan intelektual (IQ) memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pusat Bahasa Propinsi Jawa Timur provinsi (Priyono, 2015:1). Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah variabel independen, dependen, dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah pada objek penelitian dan variabel intervening.

Penelitian dengan judul Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel "X". Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui kecerdasan mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di hotel "X". Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisa kuantitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta faktor kecerdasan yang berpengaruh paling dominan adalah kecerdasan spiritual (Wijaya, 2014:1). Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah variabel independen, dependen, dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah pada objek penelitian dan variabel intervening.

Penelitian dengan judul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 80 sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu menyebarkan kuesioner pada auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukan bahwa semakin meningkatnya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi maka kinerja auditor semakin meningkat pula (Putra dan Latrini, 2016:1). Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah variabel independen, dependen, dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah pada objek penelitian dan variabel intervening.

Penelitian dengan judul *"Relation between Emotional Intelligence and Job stres among engineer's at Managerial level at Public sector organization".* Penelitian ini mengenai hubungan kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada manajer di organisasi sektor publik di Assam India. Penelitian ini menggunakan 30 manajer di organisasi sektor publik di Assam India. Alat analisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional

berpengaruh signifikan terhadap stres kerja manajer (Goswami dan Talukdar, 2013; 44). Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah variabel independen, dependen, dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah pada objek penelitian dan variabel intervening.

Penelitian dengan judul *"Emotional Intelligence and Job Stres among Academic Members at Faculty of Nursing - Cairo University".* Penelitian ini mengenai hubungan kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada karyawan di Fakultas Keperawatan Universitas Cairo. Penelitian ini menggunakan 49 karyawan di Fakultas Keperawatan Universitas Cairo. Alat analisis menggunakan analisis korelasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap stres kerja manajer (Mohamed dan Nagy, 2013; 10). Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah variabel independen, dependen, dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah pada objek penelitian dan variabel intervening.

Penelitian mengenai pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di Organisasi pendidikan di Shiraz. Penelitian ini menggunakan 120 guru di Organisasi pendidikan di Shiraz. Alat analisis menggunakan analisis korelasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spriritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Kimiyayi dan Daryaee, 2016:981). Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah variabel independen, dependen, dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah pada objek penelitian dan variabel intervening.

Penelitian mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan stres kerja. Penelitian ini menggunakan 200 manajer. Alat analisis menggunakan analisis

regresi berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spriritual berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Sadasivan et.al, 2015:115). Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah variabel independen, dependen, dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah pada objek penelitian dan variabel intervening.

Penelitian mengenai kecerdasan spiritual, stres kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan guru-guru di India sebagai sampel penelitian. Alat analisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Kulshrestha dan Singhal, 2017). Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah variabel independen, dependen, dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah pada objek penelitian dan variabel intervening.

Penelitian mengenai kecerdasan spiritual, stres kerja dan kesejahteraan remaja. Penelitian ini menggunakan remaja sebagai sampel penelitian. Alat analisis menggunakan analisis kuantitatif. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan spiritual, stres kerja dan kesejahteraan remaja (Mishra dan Vashist, 2017:11). Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah variabel independen, dependen, dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah pada objek penelitian dan variabel intervening.

Penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di perguruan tinggi di Arab Saudi. Penelitian ini menggunakan karyawan di perguruan tinggi di Arab Saudi sebagai sampel penelitian. Alat analisis

menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Kahtani, 2013:80). Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah variabel independen, dependen, dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah pada objek penelitian dan variabel intervening.

Penelitian mengenai hubungan mediasi kecerdasan emosional, stres kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 232 karyawan usaha kecil dan menengah. Penelitian ini menggunakan analisis regresi hirearkis. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional mampu memediasi hubungan stres kerja dan kinerja karyawan (Soran et. al, 2014:67). Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah variabel independen, dependen, dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah pada objek penelitian.

Penelitian mengenai hubungan mediasi kecerdasan spiritual, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 480 karyawan di India. Penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja mampu memediasi hubungan kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan, dan kepuasan kerja mampu memediasi hubungan kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan (Dharmarajan et. al, 2013; 1). Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah variabel independen, dependen, dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah pada objek penelitian.

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan di Pakistan. Penelitian ini menggunakan 144 karyawan di sektor perbankan di Pakistan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (Ahmed dan Ramzan, 2013:1). Hasil penelitian telah membuktikan jika stres kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebuat terdapat persamaan dengan penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen, dependen, dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah pada objek penelitian dan variabel intervening.

Penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dnegan kepuasan kerja terhadap variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan 354 perawat di China. Penelitian ini menggunakan analisis SEM. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja mampu memediasi hubungan kecerdasan emosional dan kinerja (Vratskikh, 2017:69). Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah variabel independen, dependen, dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah pada objek penelitian dan variabel intervening.

Penelitian mengenai hubungan kecerdasan emotional terhadap kinerja guru SMP. Penelitian ini menggunakan 950 guru SMP. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP (Naqvi et.al, 2016:209). Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah variabel independen, dependen, dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah pada objek penelitian dan variabel intervening.

Berdasarkan telaah penelitian sebelumnya maka dapat dibuat tabel ringkasan penelitian sebelumnya seperti pada Tabel berikut:

Tabel 2.1.
Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Hasil
1	Hidayati, Purwanto dan Yuwono (2008)	kecerdasan emosional, stres kerja, kinerja karyawan	Hasil penelitian memperlihatkan bahwa korelasi yang signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja (R = 0.580 dan Fregresi = 11.909, p < .01) serta dapat digunakan sebagai prediktor kinerja karyawan. Ketika diuji secara terpisah, muncul pula korelasi positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja karyawan (r= 0.527, p < .01), dan korelasi negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan (r = -0.391, p < .01).
2	Supriyanto dan Troena (2012)	Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terh adap kinerja
3	Javadein, Heshan dan Moghaddam (2015)	kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, stres kerja	PLS. Hasil menunjukkan hubungan yang signifikan antara kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang lebih besar pada pengurangan stres kerja dibandingkan dengan kecerdasan emosional, dan hubungan antara stres kerja dan kepuasan pasien juga signifikan.
4	Ayranci (2011)	kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa hubungan ada antara faktor-faktor terkait dengan kecerdasan emosional dan spiritual tapi itu tidak ada campuran dua kecerdasan ini. Dengan kata lain, tidak ada faktor umum yang termasuk beberapa item dari kedua bentuk kecerdasan bersama-sama terhadap kinerja keuangan. Selain itu, masing-masing faktor kecerdasan spiritual terpengaruh sangat lemah, sedangkan sebagian besar faktor kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik pada kinerja. Model menunjukkan bahwa dua bentuk kecerdasan gabungan gagal positif mempengaruhi kinerja keuangan
5	Hanafi (2010)	Kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, kinerja	Hasil pengujian menunjukkan bahwa bukti-bukti empiris mendukung semua hipotesis yang diajukan. Dengan menggunakan analisis path, penelitian ini menunjukkan hubungan dari ketiga variabel (kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan kinerja). Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif

			secara tidak langsung terhadap kinerja dengan kecerdasan emosional sebagai variabel mediator
6	Priyono 2015	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kinerja	Hasil ini menunjukkan bahwa 1) intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pusat Bahasa Layanan Sipil Provinsi Jawa Timur yang dibuktikan dengan t hitung 3.018 dengan sig.0.005. 2) kecerdasan emosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pusat Bahasa Kepegawaian Sipil Provinsi Jawa Timur dibuktikan dengan t hitung -2,826 dengan sig. berjumlah0.008. 3) Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pusat Bahasa Kepegawaian Sipil Provinsi Jawa Timur dibuktikan dengan t hitung 2,689 dengan sig. sebesar0.011. 4) intelligence quotient (IQ) memiliki efek yang lebih kuat antara kecerdasan emosi (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) pada kinerja Pusat Bahasa Layanan Sipil Jawa Timur yang dibuktikan dengan nilai-nilai pada kolom di atas Koefisien Beta Standar 0.453.
7	Wijaya (2014)	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kinerja	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta faktor kecerdasan yang berpengaruh paling dominan adalah kecerdasan spiritual
8	Putra dan Latrini (2016)	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, komitmen, kinerja	Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukan bahwa semakin meningkatnya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi maka kinerja auditor semakin meningkat pula
9	Goswani dan Talukdar (2013)	Emosional, stres	Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap stres kerja manajer
10	Mohamed dan Nagy (2013)	Emosinal. stres	Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap stres kerja manajer
11	Kimiyayi dan Daryaee (2016)	Spiritual, emosional, kinerja	Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spriritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
12	Sadasivan et.al (2015)	Emosional, spiritual, stres	Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap stres kerja
13	Kulshrestha dan Singal (2017)	Spiritual, stres, kepuasan	Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
14	Mirsha dan Vashist (2017)	Spiritual, stres	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan spiritual, stres kerja dan

			kesejahteraan remaja
15	Kahtani (2013)	Emosional, kinerja	Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
16	Soran et. Al (2014)	Emosional, stres, kinerja	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional mampu memediasi hubungan stres kerja dan kinerja karyawan
17	Dharmarajan et, al. (2013)	Spiritual, stres, kepuasan, kinerja	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja mampu memediasi hubungan kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan, dan kepuasan kerja mampu memediasi hubungan kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan
18	Ahmed dan Ramzam (2013)	Stres, kinerja	Hasil penelitian telah membuktikan jika stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
19	Vratskikh (2017)	Emosional, kinerja	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja mampu memediasi hubungan kecerdasan emosional dan kinerja
20	Naqvi et,al. (2016)	Emosional, kinerja	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP
21	Choiriyah (2013)	Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual,etika, kinerja	Hasil penelitian membuktikan bahwa; (1) Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. (2) Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. (3) Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. (4) Etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.
22	Wullur dan Darya (2012)	Emosional, spiritual, etika, kinerja	Hasil penelitian membuktikan bahwa; (1) Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. (2) Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. (3) Etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.
23	Christina Gunaeka Notoprasetio, 2012	Emosional, spiritual, kinerja	Hasil penelitian membuktikan bahwasanya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.
24	Sultoni dan Abadi (2015)	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, organisasi, Produktivitas	Hasil Penelitian: (1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif pada kecerdasan spiritual secara signifikan (2) Perilaku organisasi berpengaruh positif pada kecerdasan spiritual secara signifikan (3) Kecerdasan spiritual berpengaruh positif pada produktivitas secara signifikan (4) Kecerdasan emosional berpengaruh positif pada produktivitas secara signifikan (5) Perilaku organisasi berpengaruh positif pada produktivitas secara signifikan
25	Kotteeswari dan Sharief (2014)	Stres, kinerja	Hasil penelitian telah membuktikan jika stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber ; Data diolah, 2018

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Dessler (2015:30), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurusi relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadailan. Menurut Rivai (2014:4), MSDM adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Menurut Hasibuan (2014:21) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.2.2 Stres Kerja

2.2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita Cartwright dan Cooper (1994) dalam Mangkunegara (2012:179). Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan (Robbins dan Judge, 2014:368). Stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan

adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2012:300). Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2012:157). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Stres kerja sebagai tuntutan pekerjaan yang berlebihan melebihi kemampuan pekerja meliputi interaksi antara kondisi pekerjaan dengan sikap individu, yang mengubah kondisi normal dan fungsi psikologis pekerja sehingga menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Adapun gejala stres menurut Beehr dan Newman mengkategorikan gejala stres kedalam beberapa aspek, yaitu : (Beehr dan Newman, 1978: 665)

1) Kecemasan dan ketegangan,
2) Bingung, marah dan sensitif,
3) Menunda atau menghindari pekerjaan,
4) Prestasi dan produktivitas menurun,
5) Meningkatnya frekuensi absensi,

6) Meningkatnya agresifitas,

7) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal.

Dari definisi-definisi ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pegawai yang bekerja yang merubah fungsi normal secara fisik, psikologis maupun perilaku yang berasal dari tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan pegawai atau kondisi lingkungan yang menimbulkan stres yang dapat menimbulkan pengaruh negatif bagi pegawai maupun organisasi tempat dia bekerja yang membutuhkan solusi baik itu dari personal maupun instansi.

2.2.2.2 Indikator Stres Kerja

Terdapat tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu: (Robbins dan Judge, 2014:370)

a) Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap pegawai.Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi pegawai yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stres. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

b) Faktor Organisasi

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stresyaitu *role demands, interpersonal demands, organizational structure dan organizational leadership*.

Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

(1) *Role Demands*

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang pegawai untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

(2) *Interpersonal Demands*

Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara pegawai satu dengan pegawai lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya.

(3) *Organizational Structure*

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidak jelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawaidalam organisasi.

(4) *Organizational Leadership*

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Karakteristik pemimpin dibagi menjadi dua

yaitu karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan pada hubungan yang secara langsung antara pemimpin dengan pegawainya serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja (Robbins, 2014:370).

c) Faktor Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya.

Sedangkan indikator stres kerja antara lain (Robbins dan Judge, 2014 :369):

a) *Workload* atau bebean pekerjaan meliputi dua hal;
   a. Target perkerjaan yang terlalu tinggi.
   b. Kelelahan.
b) *Pressure* atau tekanan meliputi dua hal;
   a. Target pekerjaan yang terlalu tinggi.
   b. Terbatasya waktu untuk mencapai target.
c) *Conflict* atau konflik meliputi;
   a. Masalah keluarga.
   b. Perbedaan pendapat dengan rekan kerja.
d) *Role Ambiguity* atau ambiguitas peran meliputi;

a. Karyawan yang tidak sesuai dengan bidang yang disukai.

Gaji yang didapatkan oleh karyawan tidak sesuai dengan yang dikerjakan.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan ataubelum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama yang dijadikan sebagai acuan (Sinambela, 2012: 136).

Bernardin dan Russel mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitiy (skill). Artinya pegawai yang mempunyai IQ di atas rata-rata dengan

pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Di samping itu sikap mental juga mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. (Bernardin dan Russel, 2013:213)

Mangkunegara berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. yang menjadi tolak ukur dari Kinerja, yaitu Kuantitas, Kualitas, dan Ketepatan waktu (Mangkunegara, 2012:67)

2.2.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Bernardin dan Russell (1993:383), terdapat enam kriteria dalam mengukur kinerja seorang karyawan, yaitu:

a. *Quality,* yaitu sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
b. *Quantity,* merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
c. *Timeliness,* yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

d. *Cost effectiveness,* yaitu tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya (organisasi manusia, keuangan, teknologi dan material) yang dimaksud untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. *Need for supervisor,* merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. *Interpersonal impact*, yaitu tingkat sejauh mana karyawan atau karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

2.2.4 Kecerdasan Emosional

2.2.4.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk – petunjuk dan informasi emosional (Robbins dan Judge, 2014:335). Kecerdasan emosional adalah Kemampuan seseorang untuk mengenali emosi pribadinya sehingga tahu kelebihan dan kekurangannya, Kemampuan seseorang untuk mengelola emosi tersebut, Kemampuan seseorang untuk memotivasi dan memberikan dorongan untuk maju kepada diri sendiri, Kemampuan seseorang untuk mengenal emosi dan kepribadian orang lain, Kemampuan seseorang untuk membina hubungan dengan pihak lain secara baik. Jika kita memang mampu memahami dan melaksanakan kelima wilayah utama kecerdasan emosi tersebut, maka semua perjalanan bisnis atau karier apapun yang kita lakukan akan lebih berpeluang berjalan mulus (Goleman, 2015:7).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memonitor perasaan sendiri dan orang lain, keyakinan, keadaan diri dan menggunakan informasi yang diperoleh untuk memandu pemikiran dan tindakan baik diri sendiri maupun orang lain (Sholiha et.al, 2014:3). Kecerdasan emosional adalah salah satu kepribadian yang penting bagi keberhasilan individu terutama dalam bisnis berbasis layanan (Chang et al, 2014:3).

Berdasarkan beberapa definisi yang sudah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan serta mengelola emosiyang berawal dari mengendalikan emosi pada diri sendiri dan ketika berhadapan dengan orang lain, dan menggunakannya secara efektif untuk memotivasi diri dan bertahan pada tekanan, serta mengendalikan diri untuk mencapai hubungan yang produktif (Sholiha et.al, 2014:3).

2.2.4.2 Indikator Kecerdasan Emotional

Aspek-aspek kecerdasan emosi yang menempatkan kecerdasan pribadi *Gardner* yang mencetuskan aspek-aspek kecerdasan emosi sebagai berikut: (Mayer et al, 2004: 197-215).

a. Mengenali emosi diri

Mengenali emosi diri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Aspek mengenali emosi diri terjadi dari kesadaran diri, penilaian diri, dan percaya diri. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosi, para ahli psikologi menyebutkan bahwa kesadaran diri merupakan kesadaran seseorang akan emosinya sendiri.

b. Mengelola emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan inividu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.

c. Memotivasidiri sendiri

Dalam mengerjakan sesuatu, memotivasi diri sendiri adalah salah satukunci keberhasilan. Mampu menata emosi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kendali diri secara emosi, menahan diri terhadap kepuasan dan megendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan di segala bidang.

d. Mengenali emosi orang lain

Kemampuan mengenali emosi orang lain sangat bergantung pada kesadaran diri emosi. Empati merupakan salah salah satu kemampuan mengenali emosi orang lain, dengan ikut merasakan apa yang dialami olehorang lain. Kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan empati seseorang.Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkapsinyal-sinyal sosial yang tersembunyi dan mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan oleh orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain (Goleman, 2015 : 8).

e. Membina hubungan dengan orang lain

Kemampuan membina hubungan sebagian besar merupakan keterampilanmengelola emosi orang lain. Keterampilan ini merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antar pribadi. Orang yang dapat membina hubungan dengan orang lain

akansukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain.

Kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosional diri, mengelola emosional diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosional orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Secara jelas hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: (Goleman, 2015: 8)

1. *Self Awareness* (kesadaran diri)

   Kesadaran diri merupakan kemampuan untuk mengenali emosi pada waktu emosi itu terjadi. Kesadaran diri berarti waspada terhadap suasana hati atau pikiran tentang suasana hati atau tidak hanyut dalam emosi. Orang yang dapat mengenali emosi atau kesadaran diri terhadap emosi, tidak buta terhadap emosinya sendiri, termasuk dapat memberikan label setiap emosi yang dirasakan secara tepat. Mengenali emosi atau kesadaran emosi ini merupakan dasar kecerdasan emosi (Goleman, 2015:8).

   Emosi seseorang dapat mengganggu pikiran, emosi merupakan tamu yang tak diundang dalam kehidupan kita, namun emosi memberi informasi yang bila diabaikan akan mengakibatkan masalah-masalah serius. Jika kita menyadari keberadaan emosi ini, maka kita akan memperlakukan emosi ini dengan rasional. Orang yang mempunyai kesadaran diri menyadari apa yang sedang dipikirkan dan apa yang akan dirasakan saat ini. Kesadaran diri terhadap emosi merupakan inti

kecerdasan emosional. Apabila kita ingin mengembangkan kecerdasan emosional, kita harus memulai dengan meningkatkan kesadaran diri. Kompetensi kesadaran diri sebagai berikut :

a. Mengetahui emosi yang sedang mereka rasakan, dapat mengetahui alasan timbulnya emosi-emosi tersebut.
b. Menyadari rantai emosi dengan tindakan (hubungan antara perasaan-perasaannya dan apa yang sedang dipikirkan, dikatakan dan dilakukan)
c. Mengenali bagaimana perasaan-perasaan itu mempengaruhi kinerja, kualitas pengalaman di tempat kerja dan dalam hubungan mereka.
d. Memiliki kesadaran penuntun terhadap nilai-nilai dan tujuan.

2. *Self Regulation* (pengendalian diri)

Seseorang yang dapat mengatur diri mereka dapat mengelola dan mengekspresikan emosi yang ditandai dengan (Goleman, 2015:131):

a. Dapat menangani emosi, sehingga emosi dapat diekspresikan dengan tepat.
b. Mempunyai toleransi terhadap frustasi.
c. Menangani ketegangan jiwa dengan lebih baik.

Dalam pengendalian diri seseorang perlu memiliki berbagai keterampilan sebagai berikut:

a. Mengetahui perbedaan antara diri sendiri dan orang lain.
b. Menempatkan sikap yang menerima. Beberapa penghalangnya adalah memiliki perasaan tertentu pada orang lain, menggunakan kata-kata yang tidak mendukung atau meremehkan.

c. Mengirimkan pesan melalui suara, misalnya volume suara, kecepatan berbicara, aksen atau logat yang sesuai, ada waktu diam sejenak.
d. Menggunakan kalimat pembuka, misalnya bagaimana kabarmu, sepertinya ada sesuatu yang anda pikirkan.
e. Mengembalikan kembali apa yang dibicarakan lawan bicara.
f. Merefleksikan perasaan dan alasan lawan bicara.
g. Menghindari hal-hal yang tidak diterima orang lain.

3. *Self Motivation* (motivasi diri)

Menata emosi merupakan hal yang sangat erat kaitannya dengan motivasi diri untuk berkreasi. Orang yang mampu mengendalikan emosi merupakan landasan keberhasilan dalam segala bidang. Orang yang mempunyai motivasi diri cenderung lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan. Ciri-ciri orang yang mempunyai motivasi diri serta dapat memanfaatkan emosi secara produktif adalah sebagai berikut (Goleman, 2015:131):

a. Ketekunan dalam usaha mencapai tujuan
b. Kemampuan untuk menguasai diri
c. Bertanggung jawab
d. Dapat membuat rencana-rencana inovatif-kreatif ke depan dan mampu menyesuaikan diri, mampu menunda pemenuhan kebutuhan sesaat untuk tujuan yang lebih besar, lebih agung dan lebih menguntungkan.

4. *Empathy* (empati)

Empati adalah merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu. Ciri-ciri orang yang memiliki empati adalah sebagai berikut: (Goleman,2015:230)

a. Mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan kebutuhan orang lain.
b. Mampu menerima sudut pandang atau pendapat orang lain.
c. Peka terhadap perasaan orang lain.
d. Mampu mendengarkan orang lain.

5. *Social skill* (keterampilan sosial)

Orang yang mampu melakukan hubungan sosial merupakan orang yang cerdas emosi. Orang yang cerdas emosi akan mampu menjalin hubungan dengan orang lain, mereka dapat menikmati persahabatan dengan tulus. Ketulusan memerlukan kesadaran diri dan ungkapan emosional sehingga pada saat berbicara dengan seseorang, kita dapat mengungkapkan perasaan-perasaan secara terbuka termasuk gangguan apapun yang merintangi kemampuan seseorang untuk mengungkapkan perasaan secara terbuka (Goleman, 2015:231).

2.2.5 Kecerdasan Spiritual

2.2.5.1 Pengertian Kecerdasan Spirital

Pada masa kini orang mulai mengenal istilah kecerdasan lain disamping kedua kecerdasan diatas, yaitu kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual sebagai

rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan kita bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan (Zohar dan Marshal, 2007:36). Kecerdasan tersebut menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup sesorang lebih bernilai dan bermakna (Zohar dan Marshal, 2007:25).

Kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain2.2.45 (Artana et al, 2014:3). Kecerdasan Spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan, serta mampu menyinergikan IQ, EQ dan SQ secara komprehensif (Artana et al, 2014:3).

Konsep kecerdasan spiritual mengusulkan lima kemampuan inti yaitu kapasitas untuk kesadaran transenden (makhluk ilahi atau diri sendiri), kemampuan untuk memasukkan keadaan spiritual pada kesadarannya, kemampuan untuk mensucikan pengalaman sehari-hari, kemampuan untuk memanfaatkan spiritualitas untuk memecahkan masalah; dan kemampuan untuk terlibat dalam perilaku bajik/bijak (misalnya, pengampunan). Yang terakhir dari kapasitas ini telah dihapus karena menurut interpretasinya yang lebih akurat sebagai perilaku pilihan. Dalam perkembangannya indikator kecerdasan spiritual

ditambahkan dua kemampuan inti tambahan yaitu pengakuan sadar bahwa realitas fisik tertanam lebih besar dalam, realitas multidimensi; dan mengejar sadar akan kesehatan psikologis, tidak hanya untuk diri sendiri tetapi untuk masyarakat global (Muhdar, 2014:3).

Pengertian lain mengenai kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah (Agustian, 2007:57). Kecerdasan spiritual muncul karena adanya perdebatan tentang IQ dan EQ, oleh karena itu istilah tersebut muncul sebab IQ dan EQ dipandang hanya menyumbangkan sebagian dari penentu kesuksesan sesorang dalam hidup. Ada faktor lain yang ikut berperan yaitu kecerdasan spiritual yang lebih menekankan pada makna hidup dan bukan hanya terbatas pada penekanan agama saja. Peran SQ adalah sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif (Agustian, 2007:57). Sesorang yang memiliki SQ tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu memaknai setiap sisi kehidupan serta mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan dan kesakitan.

2.2.5.2 Indikator Kecerdasan Spiritual

Terdapat 9 indikator kecerdasan spiritual menurut Zohar dan Marshall (2007):

a. kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif),
b. tingkat kesadaran tinggi,
c. kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan,
d. kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit,

e. kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi,
f. keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu,
g. kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpandangan holisitik),
h. kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa atau bagaimana jika" untuk mencari jawaban mendasar,
i. pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab

2.2.6 Kecerdasan Intelektual

2.2.6.1 Pengertian Kecerdasan Intelektual

Gardner mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan memecahkan masalah atau menciptakan suatu produk yang bernilai dalam satu atau beberapa latar belakang budaya. Dalam kehidupan sehari-hari orang bekerja dan berpikir menggunakan pikiran (intelek-nya) Kita dapat menilai pintar atau bodohnya seseorang berdasarkan tingkat inteligensinya (Luthans, 2012:330).

Dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ rendah. Hal ini karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang bekaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik (Rivai dan Mulyadi, 2012:227).

Menurut kebanyakan orang, keberhasilan manusia ditentukan oleh seberapa tinggi tingkat kecerdasan intelektual (IQ), secara kasar dapat diartikan bahwa hanya orang-orang yang memiliki kecerdasan intelektual, akademis, dan

matematis yang tinggi yang mampu mewujudkan keberhasilannya, termasuk keberhasilan dalam dunia pekerjaan. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal ini dikarenakan kecenderungan mereka yang memiliki IQ tinggi akan lebih mudah menyerap ilmu atau pengetahuan yang diberikan, sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan akan lebih baik (Moniaga, 2013: 2).

2.2.6.2 Indikator Kecerdasan Intelektual

Tujuh dimensi indikator dalam kecerdasan intelektual adalah (Robbins, 2014: 58):

1) Kecerdasan angka; merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.
2) Pemahaman verbal; merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.
3) Kecepatan persepsi; merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
4) Penalaran induktif; merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
5) Penalaran deduktif; merupakan kemampuan menggunakan logika.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh

kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya (Setyaningrum, 2016:2).

Kecerdasan emosi merupakan wacana yang baru dalam bidang ilmu psikologi setelah bertahun-tahun masyarakat sangat meyakini bahwa faktor penentu keberhasilan hidup seseorang adalah IQ. Berdasarkan penelitian dalam bidang psikologi bahwa kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tidak hanya diukur berdasar pada kecerdasan logis dan linguistik saja namun terdapat kecerdasan-kecerdasan lain yang mampu membuka pemikiran banyak orang mengenai faktor keberhasilan dalam hidup salah satunya adalah kecerdasan emosional. Oleh karena itu prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang menempati posisi pertama dan kecerdasan intelektual menempati posisi kedua (Setyaningrum, 2016:2).

Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi.Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja (Setyaningrum, 2016:2).

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 kebimbangan karena ketidaktahuan mereka akan hakikat kehidupan yang sebenarnya, mereka tidak menyertakan aspek ilhahiah (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 (Prasetyo, 2017 : 4-5).

Seperti halnya kecerdasan emosional, terminologi kecerdasan spiritual digunakan untuk mendeskripsikan sisi lain dari kecerdasan manusia, walaupun pada dasarnya kecerdasan spiritual tidak terpisahkan dari kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ). Kecerdasan spiritual (SQ), merupakan temuan terkini secara ilmiah yang ditemukan oleh Danah Zohar dan Ian Marshall pada pertengahan tahun 2000. Zohar dan Marshall menegaskan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) adalah landasan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. SQ merupakan kecerdasan tertinggi kita (Prasetyo, 2017 : 4-5).

Zohar dan Marshall 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 didalamnya. Dengan memberi makna yang

positif akan mampu membangkitkan jiwa dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif (Prasetyo, 2017 : 4-5). Karyawan dapat menggunakan kecerdasan intelektual yang menonjolkan kemampuan logika berpikir untuk menemukan fakta obyektif, akurat, dan untuk memprediksi resiko, melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada (Putri, 2016 : 1).

2.3.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Stres Kerja Karyawan

Kecerdasan emosional sangat diperlukan oleh karyawan agar dapat mengatasi stres. Kecerdasan emosional dapat mengatasi masalah karena dapat mengatur emosi diri sendiri sehingga mudah menyelesaikan masalah. Kecerdasan emosional sangat berpengaruh dalam dunia kerja karena kecerdasan emosional memungkinkan karyawan untuk mengelola emosinya dengan baik sehingga membawa karyawan tersebut bekerja secara tepat dan efektif untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan (Andewi et al, 2016). Hal ini dinyatakan pada penelitian Goswami et al (2013), dan Sadasivan et.al (2015). Kecerdasan emosional merupakan proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan dalam mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi untuk mencapai tujuan. Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu karyawan dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang baik sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk karena karyawan kurang dapat pengambilan keputusan dan tidak bisa menghadapi konflik secara tepat (Andewi et.al, 2016:2).

Satu hal yang paling penting dalam mencegah stres adalah dengan mengembangkan kehidupan spiritual. Memberi makna hidup adalah sebuah proses pembentukan kualias hidup, sedangkan tujuan hidup merupakan akhlak, rujukan, dasar pijakan, dan sekaligus hasil yang ingin diraih. Dengan kehidupan spiritual yang baik maka akan membantu karyawan untuk lebih sabar, pasrah, dan ikhlas dalam menghadapi persoalan apapun. Seorang yang cerdas secara ruhaniah adalah mereka yang menampilkan sosok dirinya sebagai profesional yang berakhlak. Pekerja yang membawa misi cinta, mengisi kehidupan dengan cinta, menjadikan hidup penuh arti. Stres kerja dapat bersifat sementara atau jangka panjang, ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa lama penyebab stres berlangsung, seberapa besar kekuatan untuk menghadapinya. Stres kerja yang ringan kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat. Sebaliknya stres yang sifatnya temporer atau menetap akan berdampak buruk bagi seseorang. Masalah kemudian timbul, karena tubuh tidak dapat membangun kembali kemampuannya untuk menghadapi stres, karena itu dibutuhkan suatu kemampuan yang dapat mengatasi permasalahan untuk menghindari adanya stres kerja.

Dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik.

2.3.3 Pengaruh Stres Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Pola yang paling meluas dipelajari dalam literatur stres-kinerja adalah hubungan U-Terbalik. Logika yang mendasari hubungan U-Terbalik ini adalah bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi. Pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stres menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang, yang mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah. Pola U-terbalik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres sepanjang waktu, dan terhadap perubahan intensitas stres. Artinya, stres tingkat sedang malahan dapat mempunyai pengaruh yang negatif pada kinerja jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu meruntuhkan individu itu dan melemahkan sumber daya energinya. Tingkat sedang dari stres yang dialami terus menerus selama waktu yang panjang dapat mengakibatkan kinerja yang lebih rendah. Meskipun model U-Terbalik ini populer dan secara intuisi menarik, namun model ini tidak mendapatkan banyak dukungan empiris, sehingga para peneliti maupun para manajer perusahaan harus berhati-hati dalam mengandaikan bahwa model ini dengan tepat melukiskan hubungan stres – kinerja (Robbins, 2014)

2.3.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening

Kecerdasan emosional mengajarkan tentang integritas, kejujuran, komitmen, visi, kreatifitas, ketahanan mental kebijaksanaan dan penguasaan diri.

Kecerdasan emosional merupakan syarat kunci kesuksesan dan keahlian seseorang. Kunci sukses lainnya antara lain adalah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi dan empati. Keempat-empatnya berperan dan terpercaya sebagai indikasi sukses di tempat kerja. Pada dasarnya setiap orang memiliki kesadaran akan emosi diri sendiri dan orang lain, dan menyesuaikan perilaku mereka berdasarkan pengetahuannya atas kecerdasan emosionalnya. Selanjutnya dikatakan bahwa keduanya merupakan ketrampilan dan kemampuan dalam mengelola emosionalnya (*key people skill*). Dalam mengelola kecerdasan emosional, maka terdapat tiga dimensi yang harus dipahami, yang meliputi kombinasi sifat, kombinasi nilai-nilai (norma-norma) dan kombinasi perilaku yang memainkan sebagian besar peran untuk mencapai sukses. Disamping itu diperlukan adanya kombinasi antara kecerdasan intelektual (*intellectual quetion*) dan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) sangat berperan dal am menentukan kesuksesan dan peningkatan prestasi kerja (Hidayati, et al. 2008:91).

Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja bertanda positif, dimana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hidayati, et al., 2008:91). Jika semakin tinggi kecerdasan spiritual, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah kecerdasan spiritual maka akan mengakibatkan semakin rendah pula kinerja karyawan.

Hasil yang sama juga dalam dengan pendapat yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual yang tinggi ditandai dengan adanya pertumbuhan dan transformasi pada diri seseorang, tercapainya kehidupan yang seimbang antara

karier/pekerjaan dan pribadi/keluarga, serta adanya perasaan suka cita serta puas yang diwujudkan dalam bentuk menghasilkan kontribusi yang positif dan berbagi kebahagiaan kepada lingkungan. Kecerdasan spiritual digunakan untuk mencapai pengembangan diri yang lebih utuh karena setiap orang memiliki potensi untuk itu. Selain itu dengan menggunakan kecerdasan spiritual, tingkat kreatifitas juga akan berkembang. Oleh karena itu ada baiknya jika hal ini tetap dipertahankan demi peningkatan kinerja karyawan di masa yang akan dating (Zohar and Marshall, 2007:37).

Dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Putra dan Latrini (2016:.1187) menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh auditor maka kinerja auditor semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah kecerdasan intelektual yang dimiiki auditor maka kinerja auditor menurun. Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan kognitif yang dimiliki individu untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah yang dipengaruhi oleh genetik. Kemampuan kognitif yang dimaksudkan adalah kemampuan dalam memahami dan menginterpretasikan setiap informasi yang

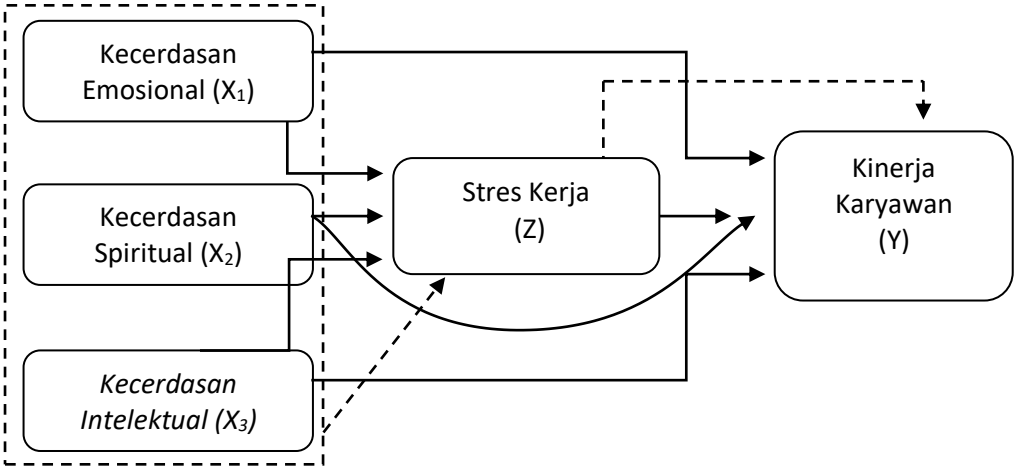
diperolehnya. Sehingga semakin tinggi kecerdasan intelektual maka semakin baik kinerjanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fitriana (2013:5), ditemukan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja perawat. Fitriana menyimpulkan, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan perawat tentunya akan menurunkan kinerja perawat RSUD dr. Rasidin Padang dalam melaksanakan tugas. Hal sejalan dilakukan oleh Hidayati dkk (2008:11), dalam penelitianya ia mendapatkan terdapat hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat ditimbulkan dari dalamdiri individu maupun dari lingkungan di luar diri individu. Di dalamorganisasi kerja, individu selalu berinteraksi dengan lingkungannya, tetapiinteraksi tersebut tidak selalu menguntungkan. Interaksi yang pas akan menghasilkan performansi tinggi, kepuasan dan tingkat stres yang rendah, sebaliknya ketidakharmonisan interaksi menyebabkan performansi kerja yang buruk, ketidakpuasan dan tingkat stres yang tinggi.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir yang penulis gunakan dalam penelitian ini mengetahui pengaruh dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui intervening Stres kerja karyawan Rumah Sakit Sakina Idaman Sleman, Yogyakarta.

Gambar 2.2 Kerangka Pikir



2.4.1 Hipotesis Penelitian

H_1 : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap stres kerja.

H_2 : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap stres kerja.

H_3 : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap stres kerja.

H_4 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelekutal terhadap stres kerja secara simultan.

H_5 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja secara parsial.

H_6 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja secara parsial.

H_7 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan Intelektual terhadap

kinerja secara parsial.

H_8 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelekutal terhadap stres kerja karyawan secara simultan

H_9 : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja.

H_{10} : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

H_{11} Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

H_{12} Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Siregar (2013:16-17) data kuantitatif adalah data yang berupa angka. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik. Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan cara menyebar kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan maupun pernyataan yang terukur dan dibuat berdasarkan kesesuaian penelitian yang akan dilakukan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Sakina Idaman yang terletak di Jl. Nyai Condro Loekito No. 60 Blunyah Gede, Sinduadi, Mlati, Sleman.

3.2.1 Gambaran Umum Perusahaan

Rumah Sakit Ibu dan Anak Sakina Idaman lahir dari misi sosial keluarga bapak Damanhuri beserta istri ibu Sri Muslimatun kepada masyarakat, yang mana pada saat itu tahun 1993 informasi dan pelayanan kesehatan Ibu dan Anak masih sangat minim. Diawali dari Bidan Praktek Swasta (BPS) oleh Bidan Sri Muslimatun, dengan layanan 2 tempat tidur. Beralamatkan di jalan Nyi Condrolukito No 60 Blunyah Gede Sinduadi Mlati Sleman Yogyakarta.

Dengan Bidan Pratek Swasta (BPS) yang benar-benar dirasakan manfaat dan keberadaan oleh masyarakat, pada tahun 1994 dikembangkan dengan layanan 5

tempat tidur menempati areal 500m^2. Seiring dengan perjalanan waktu maka tanggal 18 Mei 1995 diresmikan sebagai Rumah Bersalin "Sakina Idaman" oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman dengan nomor : 893/1431 dengan layanan 14 tempat tidur dengan menempati areal seluas 1.000 m^2.

Kemudian tahun 2008 dengan ijin yang baru dari Dinas Kesehatan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan nomor : 445/6979/IV.2, Rumah Sakit Ibu dan Anak "Sakina Idaman", melakukan pembenahan dan pengembangan dengan mengedepankan pelayanan yang profesional dengan kapasitas 25 tempat tidur dengan menempati areal seluas 5.341 m^2.

Dan pada tanggal 1 Maret 2008, dimulai proyek pembangunan Rumah Sakit Ibu dan Anak "Sakina Idaman" dan selesai pada tanggal 30 Juni 2009, dengan fasilitas hingga 50 tempat tidur terdiri dari 12 VIP, 38 (Klas 1, 2, 3 dan 2 Paket Sosial) dengan menempati areal seluas 5.341 m^2.

Tahun 2017 mengajukan konversi menjadi RSU Rumah Sakit Type C dan pada tanggal 21 Desember 2017 keluar ijiin RSU dengan Nomer Ijin 503/11037/19.A/DKS/2018. Dan didukung dengan taman bermain anak yang menyenangkan, fasilitas parkir yang luas, aman dan nyaman serta berbagai fasilitas pendukung yang lain yang memuaskan.

3.2.2 Visi dan Misi

Visi Dari Rumah Sakit Umum Sakina Idaman adalah “Menjadi salah satu Rumah Sakit andalan yang aman di Daerah Istimewa Yogyakarta”. Kemudian Misinya adalah:

a. Menyediakan tenaga kesehatan yang profesional.

b. Memberikan pelayanan yang ramah, bersahabat tanpa mebedakan suku bangsa, agama dan golongan.
c. Menyediakan tempat pelayanan dengan suasana hunian yang nyaman.
d. Menyediakan sarana kesehatan yang memadai.
e. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sekaran & Bougie (2017:70) variabel adalah apa pun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada suatu nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini adalah:

3.2.1 Variabel Bebas (Independen): Kecerdasan (Emosional, Spiritual, Intelektual)

3.2.2 Variabel Intervening : Stres Kerja

3.2.3 Variabel Terkait (Dependen) : Kinerja

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Menurut Sekaran dan Bougie (2017:198-199) definisi operasional adalah sebuah konsep atau cara untuk membuat suatu variabel menjadi terukur, dengan cara mengamati dimensi perilaku, aspek, atau mengkonsepkan suatu variabel. Kemudian diterjemahkan ke dalam unsur- unsur yang dapat terukur, sehingga dapat mengembangkan pengukuran konsep.

3.4.1 Kecerdasan emosional (X_1)

Menurut Goleman (2015:8) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menggunakan emosional secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Indikator Kecerdasan Emosional (X_1) terdiri dari:

a) Pengenalan Diri *(self awareness)*

Dimensi pertama adalah *self awareness*, artinya kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan digunakan untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realitis atas kemampuan diri dan memiliki kepercayaan diri yang kuat terdiri dari;

(1) Penilaian diri secara teliti (*accurate self awareness*), yaitu mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri.

(2) Percaya diri (*self confidence*), yaitu keyakinan tentang harga diri dan kemampuan sendiri.

b) Pengendalian Diri *(self regulation)*

Dimensi kedua adalah *self regulation*, kemampuan menangani emosional diri sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati, senggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, dan mampu segera pulih dari tekanan emosional, terdiri dari:

(1) Kehati-hatian (*conscientiousness*), yaitu berpikir dengan jernih walaaupun kondisi tertekan

(2) Adaptibilitas *(adaptability*), yaitu dapat mengalihkan hal-hal yang positif di saat stres

c) Motivasi *(motivation*)

Dimensi ketiga adalah motivation, artinya kemampuan menggunakan hasrat agar setiap saat dapat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik, serta mampu mengambil dan bertindak secara efektif, terdiri dari:

(1) Optimisme (*optimisme*), yaitu kegigihan dalam memperjuangkan sasaran kendati ada halangan dan kegagalan.

d) Empati (*Emphaty)*

Dimensi keempat adalah *emphaty*, yaitu 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 terdiri dari:

(1) Memahami orang lain (*understanding others*), yaitu dapat merasakan apa yang sedang dirasakan orang lain

(2) Bersifat terbuka pada orang lain mengenai kondisinya

e) Membina Hubungan *(Relationship Management)*

Dimensi kelima adalah *Relationship Management*, artinya kemampuan menangani emosional dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, bisa memperngaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan persilisihan, dan bekerjasama dalam tim, terdiri dari

(1) Dapat menjadi pendengar yang baik

(2) Dapat mendamaikan konflik

(3) Mampu bekersama dengan karyawan lain

3.4.2 Kecerdasan Spritual (X_2)

Variabel kecerdasan spiritual (SQ), yang mengacu pada 9 indikator SQ dari Zohar dan Marshall (2007):

1. kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif),
2. tingkat kesadaran tinggi,
3. kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan,
4. kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit,
5. kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi,
6. keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu,
7. kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpandangan holisitik),
8. kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa atau bagaimana jika" untuk mencari jawaban mendasar,
9. pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab

3.4.3 Kecedasan Intelektual (X_3)

Inteligensi adalah kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik Tujuh dimensi indikator dalam kecerdasan intelektual (Robbins, 2014:58) adalah:

a. Kecerdasan angka; merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.
b. Pemahaman verbal; merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.

c. Kecepatan persepsi; merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.

d. Penalaran induktif; merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

e. Penalaran deduktif; merupakan kemampuan menggunakan logika

f. Visualisasi spasial merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.

g. Daya ingat mampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

3.4.4 Stres Kerja (Z)

Stres kerja sebagai tuntutan pekerjaan yang berlebihan melebihi kemampuan pekerja meliputi interaksi antara kondisi pekerjaan dengan sikap individu yang mengubah kondisi normal dan fungsi psikologis pekerja sehingga menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu". (Robbins & Judge, 2014:14). Indikator stres kerja antara lain:

a. *Workload* atau bebean pekerjaan meliputi dua hal;

(1) Target perkerjaan yang terlalu tinggi.

(2) Kelelahan.

b. *Pressure* atau tekanan meliputi dua hal;

(1) Jumlah pekerjaan tidak sesuai waktu.

(2) Terbatasya waktu untuk mencapai target.

c. *Conflict* atau konflik meliputi;

(1) Masalah keluarga.

(2) Perbedaan pendapat dengan rekan kerja.

d. *Role Ambiguity* atau ambiguitas peran meliputi;

(1) Karyawan yang tidak sesuai dengan bidang yang disukai.

(2) Gaji yang didapatkan oleh karyawan tidak sesuai dengan yang dikerjakan.

3.4.5 Kinerja (Y)

Kinerja dalam penelitian ini, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Indikator variable kinerja adalah: (Prawirosentono, 2012:20)

1) Jumlah pekerjaan

   Tingkat produktivitas karyawan: Hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan.

2) Kualitas pekerjaan

   Pengecekan atas hasil pekerjaan adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh karyawan bersangkutan.

3) Pengetahuan akan tugas

   Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

4) Kerja sama

   Ketergantungan kepada orang lain dari seorang karyawan perlu dinilai, karena berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

5) Tanggungjawab

Kemampuan karyawan membuat perencanaana dan jadwal pekerjaannya, hal ini dinilai penting sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

6) Sikap kerja

Judgment atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.

7) Inisiatif

Kehadiran dalam rapat disenai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan.

8) Keterampilan teknis

Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus menilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

9) Kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah

Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam menilai kinerja seorang karyawan.

10) Kepemimpinan

Kemampuan berkomunikasi dari seorang karyawan, baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya dapat mempengaruhi kinerjanya.

11) Administrasi

Kemampuan bekerja sama seorang karyawan dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerjanya.

12) Kreativitas

Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

3.5 Populasi dan Sensus

Menurut Sekaran dan Bougie (2017:121), populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Pendapat kedua menurut Supriyanto (2009:120), populasi adalah totalitas objek atau keseluruhan item psikologis yang dibatasi oleh kriteria tertentu. Karenanya dalam penelitian ini perlu ukuran populasi yang jelas. Ukuran populasi menunjuk pada banyaknya objek psikologis dalam populasi. Biasanya ukuran populasi dalam riset dilambangkan huruf N (n besar).

Menurut Supriyanto (2009:121) sensus adalah meneliti semua elemen populasi yang ada. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode sensus untuk penentuan sampel. Jumlah karyawan Rumah Sakit Sakina Idaman yang akan diambil adalah 120 karyawan sebagai responden. Akan tetapi hasil dilapangan hanya ada 100 karyawan yang mengisi kuesiner, 20 orang tidak mengisi kuesioner yang sudah dibagikan.

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

Pada penelitian ini digunakan dua jenis sumber data, yakni data primer dan data sekunder. Penjelasan dari data primer dan data sekunder adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut Sekaran dan Bougie (2017:130), data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan studi spesifik. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden Rumah Sakit Umum Sakina Idaman yang terdiri dari dokter, perawat dan tenaga non medis.

b. Data Sekunder

Menurut Sekaran dan Bougie (2017:130) data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber data yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa profil, sejarah, visi, msi, tujuan, jumlah karyawan dan gambaran umum tentang Rumah Sakit Sakina Idaman Sleman, Yogyakarta.

Tabel 3.1.

Populasi Penelitian Berdasarkan Jenis Profesi di Rumah Sakit Sakina Idaman

No	Jenis Profesi	Jumlah Karyawan
1	Dokter	6
2	Perawat	55
3	Pegawai Non Medis	59
	Total	120

Sumber : HRD

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini yakni dengan menggunakan kuesioner (angket). Menurut Siregar (2013:21) mendefinisikan kuesioner sebagai suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Pada penelitian ini metode angket digunakan untuk mengukur pengaruh penempatan, penilaian kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Prosedur pemberian skor pada angket dilihat dari bentuk pertanyaan atau pernyataannya yang berbentuk skala *likert*. Menurut Siregar (2013:25) skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu obyek atau fenomena tertentu.

Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner penelitian ini menggunakan skala empat interval, menurut Azwar (1997:20) kegunaan untuk menghilangkan jawaban tengah (netral) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki penafsiran ganda
2. Jawaban netral idak memberikan ketegasan pendapat responden kearah setuju atau tidak setuju
3. Responden memiliki kecenderungan memilih jawaban netral

Skala likert tersebut adalah sebagai berikut:

a. Sangat Setuju = 4
b. Setuju = 3
c. Tidak Setuju = 2
d. Sangat Tidak Setuju = 1

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Siregar (2013:46) validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner (*instrument* penelitian) yang dibuat valid atau tidak. Beberapa kriteria dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur antara lain; koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,05; koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; n-2) n = jumlah sampel; nilai Sig. ≤ α.

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah *Product-Moment Pearson* atau koefisien korelasi Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\left[(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2\right]}}$$

Dimana:

r_{xy} = Korelasi Product Moment

n = Jumlah sampel

$\sum x$ = J umlah skor butir

$\sum y$ = Jumlah skor total

$\sum xy$ = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor butir

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

Secara statistik nilai korelasi dari masing-masing butir atau atribut harusdibandingkan dengan nilai kritisnya pada nilai signifikasi 5% (0,05).

Pengambilan kesimpulan dalam penelitian ini, jika probabilitas (sig) < 0,05 maka data dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika probabilitas (sig) >0,05 maka data dikatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2013:55) reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Pada penelitian ini teknik pengukuran reliabilitas menggunakan teknik *alpha cronbach,* yakni teknik atau rumus yang digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian *reabel* atau tidak. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *realibel* dengan menggunakan teknik ini bila koefisien reliabilitas (r11) > 0,6. Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *alpha cronbach,* yaitu:

$$r_{1.1} = \frac{k}{(k-1)}\left[1 - \frac{\sum ob^2}{\sigma_1^2}\right]$$

Dimana:

$r_{1.1}$ = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_1^2 = Jumlah varians total

$\sum ob^2$ = Jumlah varians butir

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan alat yang digunakan untuk menjawab segala permasalahan dalam penelitian dilakukan. Metode analisis data dibedakan menjadi analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis deskriptif yaitu analisis yang

dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden yang diteliti serta data yang dikumpulkan. Setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif. Analisis Statistik yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik.

3.8.1 Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2013:19) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Yang termasuk ke dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi serta perhitungan prosentase. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata- rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, dum, *range*, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi).

3.8.2 Statistik Inferensial

3.8.2.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013:91) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:105) uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan Heteroskedastisitas. Dasar analisis untuk pengujian ini sebagai berikut:

1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), sehingga akan diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sarwono (2007:6) analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara gabungan dan kedua, kemudian melihat pengaruh secara parsial variabel penempatan kerja, penilaian kerja, motivasi kerja terhadap variabel kinerja. Dengan persamaan adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \beta 1\ X1 + \beta 2\ X2 + \beta 3\ X3 + e}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
β_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1 (Kecerdasan Emosional)
X_1 = Kecerdasan Emosional
β_2 = Koefisien regresi dari variabel X_2 (Kecerdasan Spritual)
X_2 = Kecerdasan Spiritual
β_3 = Koefisien regresi dari variabel X_3 (Kecerdasan Intelektual)
X_3 = Kecerdasan Intelektual
e = Standar error

3.8.2.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Sarwono (2007:156), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H0) yang hendak diuji adalah H0:ßi = 0, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (HA) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau HA:ßi ≠ 0, artinya:

H0: apabila t penelitian < t tabel maka diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh parsial dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

HA: apabila t penelitian > t tabel terdapat pengaruh parsial dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektal penilaian dan stres kerja kerja terhadap kinerja karyawan.

3.8.2.4 Uji F

Menurut Sarwono (2007:156) uji f digunakan untuk pengujian koefesien - koefesien jalur secara simultan dari angka-angka keluaran regresi. Pada penelitian ini uji f tidak dihipotesiskan karena peneliti tidak menemukan penelitian terdahulu dengan variabel yang simultan.

3.8.2.5 R^2 (koefisien Determinasi)

Menurut Sarwono (2007:157) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi dilakukan dengan syarat bahwa hasil uji f menunjukkan angka

singnifikan. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variable - variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

3.8.2.6 Analisis Korelasi

Menurut Sarwono (2007:156) analisis korelasi digunakan untuk mengetahui untuk mengetahui tingkatkeeratan hubungan antara dua variabel. Dengan kriteria sebagai berikut:

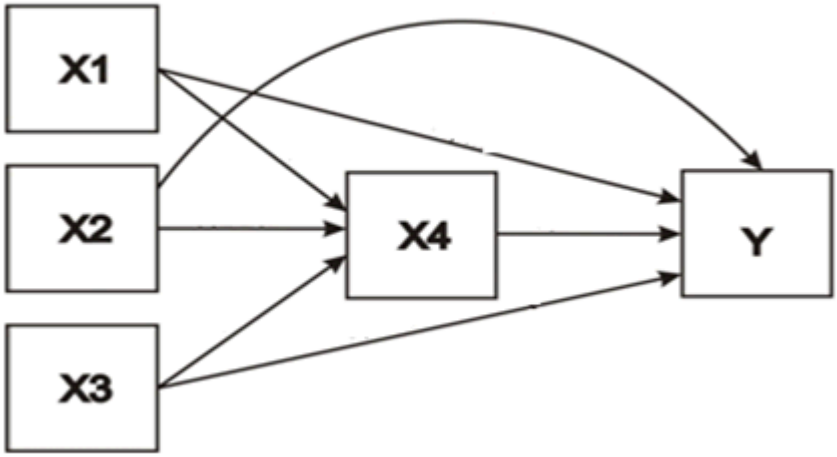
a. Apabila pengujian diperoleh angka korelasi antara variabel independen dan variabel dependen < 0,010 maka hubungan variabel independen dan variabel dependen signifikan.

3.8.2.7 Analisis Jalur

Menurut Ghozali (2013:174), untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur *(path analysis)*. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel *(model casual)* yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab - akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai subtitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner.

Model analisis jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.2 Diagram Jalur Lengkap



Langkah - langkah:

Regresi Tahap I

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan (Emosional, Spiritual, Intelektual) terhadap Stres Kerja. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010:141)

$$\mathbf{Y_1 = a + bX_1 + cX_2 + dX_3 + e}$$

Dimana:

Y_1 = Stres Kerja
X_1 = Kecerdasan Emosional
X_2 = Kecerdasan Spiritual
X_3 = Kecerdasan Intelektual
a = Konstanta
b = Koefisien regresi untuk variabel X_1
c = Koefisien regresi untuk variabel X_2
d = Koefisien regresi untuk variabel X_3
e = Error

Regresi Tahap II

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan (Emosional, Spiritual, Intelektual) terhadap Kineja Karyawan. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010:141)

$$\mathbf{Y_2 = a + bX_1 + cX_2 + dX_3 + e}$$

Dimana:

Y_2 = Kinerja karyawan

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Kecerdasan Spiritual

X_3 = Kecerdasan Intelektual

a = Konstanta

b = Koefisien regresi untuk variabel X_1

c = Koefisien regresi untuk variabel X_2

d = Koefisien regresi untuk variabel X_3

e = *Error*

Regresi Tahap III

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010:141)

$$\mathbf{Y_2 = a + bY_1 + e}$$

Dimana:

Y_1 = Stres Kerja

Y_2 = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi untuk variabel Y_1

e = *Error*

Regresi Tahap IV

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan (Emosional, Spiritual, Intelektual) terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010:141)

$$\mathbf{Y_2 = a + bX_1 + cX_2 + dX_3 + fY_1 + e}$$

Dimana:

Y_1 = Kepuasan Kerja

Y_2 = Komitmen Organisasi

X_1 = *Role Conflict*

X_2 = *Role Ambiguity*

X_3 = *Role Overload*

a = Konstanta

b = Koefisien regresi untuk variabel X_1

c = Koefisien regresi untuk variabel X_2

d = Koefisien regresi untuk variabel X_3

f = Koefisien regresi untuk variabel Y_1

e = *Error*

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdsan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan baik secara langsung dan tidak langsung melalui Stres Kerja. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi dengan sebelumnya dilakukan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas) dan uji asumsi klasik (Normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas). Pada penelitian ini kuesioner disebarkan kepada karyawan Rumah Sakit Umum Sakina Idaman, Sleman.

4.1 Uji Instrumen Penelitian

4.1.1 Uji Validias

Untuk menguji validitas digunakan bantuan komputer dengan menggunakan bantuan *software SPSS 20.0* yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden dinyatakan valid atau tidak. Perhitungan dengan komputer menggunakan taraf signifikansi 5% atau α = 5%. Apabila hasil menunjukkan nilai r positif dan peluang kesalahannya tidak lebih besar atau sama dengan 5 persen (0,05) maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika peluang kesalahannya lebih kecil dari 5 persen (0,05) maka item tersebut dinyatakan gugur.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas (Kinerja)

Item	r hitung	t tabel	Keterangan
Kinerja 1	0.615	0.1965	Valid
Kinerja 2	0.450	0.1965	Valid
Kinera 3	0.585	0.1965	Valid
Kinerja 4	0.468	0.1965	Valid

Kinerja 5	0.750	0.1965	Valid
Kinerja 6	0.748	0.1965	Valid
Kinerja 7	0.725	0.1965	Valid
Kinerja 8	0.695	0.1965	Valid
Kinerja 9	0.790	0.1965	Valid
Kinerja 10	0.627	0.1965	Valid
Kinerja 11	0.514	0.1965	Valid
Kinerja 12	0.556	0.1965	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas (Stres Kerja)

Item	r hitung	t tabel	Keterangan
Stres 1	0.769	0.1965	Valid
Stres 2	0.800	0.1965	Valid
Stres 3	0.841	0.1965	Valid
Stres 4	0.804	0.1965	Valid
Stres 5	0.522	0.1965	Valid
Stres 6	0.596	0.1965	Valid
Stres 7	0.670	0.1965	Valid
Stres 8	0.824	0.1965	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas (Kecerdasan Emosional)

Item	r hitung	t tabel	Keterangan
K. Emosional 1	0.665	0.1965	Valid
K. Emosional 2	0.429	0.1965	Valid
K. Emosional 3	0.541	0.1965	Valid
K. Emosional 4	0.409	0.1965	Valid
K. Emosional 5	0.512	0.1965	Valid
K. Emosional 6	0.542	0.1965	Valid
K. Emosional 7	0.760	0.1965	Valid
K. Emosional 8	0.613	0.1965	Valid
K. Emosional 9	0.668	0.1965	Valid
K. Emosional 10	0.546	0.1965	Valid
K. Emosional 11	0.836	0.1965	Valid
K. Emosional 12	0.763	0.1965	Valid
K. Emosional 13	0.755	0.1965	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas (Kecerdasan Spiritual)

Item	r hitung	t tabel	Keterangan
K. Spirital 1	0.591	0.1965	Valid
K. Spirital 2	0.476	0.1965	Valid
K. Spirital 3	0.527	0.1965	Valid
K. Spirital 4	0.534	0.1965	Valid
K. Spirital 5	0.555	0.1965	Valid
K. Spirital 6	0.560	0.1965	Valid
K. Spirital 7	0.520	0.1965	Valid
K. Spirital 8	0.608	0.1965	Valid
K. Spirital 9	0.499	0.1965	Valid
K. Spirital 10	0.591	0.1965	Valid
K. Spirital 11	0.635	0.1965	Valid
K. Spirital 12	0.651	0.1965	Valid
K. Spirital 13	0.614	0.1965	Valid
K. Spirital 14	0.534	0.1965	Valid
K. Spirital 15	0.715	0.1965	Valid
K. Spirital 16	0.568	0.1965	Valid
K. Spirital 17	0.475	0.1965	Valid
K. Spirital 18	0.417	0.1965	Valid
K. Spirital 19	0.585	0.1965	Valid
K. Spirital 20	0.637	0.1965	Valid
K. Spirital 21	0.548	0.1965	Valid
K. Spirital 22	0567	0.1965	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas (Kecerdasan Intelektual)

Item	r hitung	t tabel	Keterangan
K. Intelektual 1	0.776	0.1965	Valid
K. Intelektual 2	0.797	0.1965	Valid
K. Intelektual 3	0.847	0.1965	Valid
K. Intelektual 4	0.816	0.1965	Valid
K. Intelektual 5	0.697	0.1965	Valid
K. Intelektual 6	0.820	0.1965	Valid
K. Intelektual 7	0.824	0.1965	Valid
K. Intelektual 8	0.796	0.1965	Valid
K. Intelektual 9	0.688	0.1965	Valid
K. Intelektual 10	0.667	0.1965	Valid
K. Intelektual 11	0.824	0.1965	Valid
K. Intelektual 12	0.763	0.1965	Valid

K. Intelektual 13	0.697	0.1965	Valid
K. Intelektual 14	0.619	0.1965	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Tabel diatas menunjukan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel (Kinerja, stres kerja, kecedasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan intelektual) penelitian memiliki nlai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari t tabel (0,1965). Dengan demikianseluru butir pertanaan dinyatakan Valid.

4.1.2 Uji Reliabiitas

Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan Crochbach Alpha Coeficient. Data yang di peroleh akan dapat dikatakan reliable apabila nilai Crochbach Alpha lebih besar atau sama dengan 0,6.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Croncbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja	0.850	0.6	Reliabel
Stres Kerja	0.876	0.6	Reliabel
Kecerdasan Emsional	0.864	0.6	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	0.895	0.6	Reliabel
Kecerdasan Intelektual	0.942	0.6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

4.2 Deskripsi Responden

Berikut akan dikemukakan gambaran umum responden yang dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Umum Sakina Idaman. Kuesioner sebanyak 100 kuesioner yang desebarkan kepada responden dari jumlah sampel sebesar 100 orang. Penjelasan masing-masing sebagai berikut:

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat menunjukkan kondisi fisik dari seseorang. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, jenis kelamin sering kali memberikan arti akan kekuatan fisik dan mental seseorang. Gambaran umum mengenai karyawan Rumah Sakit Umum Sakina Idaman berdasarkan jenis kelamin dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 4.7

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	24	24
Perempuan	76	76
Jumlah	**100**	**100**

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 4.7 menunjukkan responden berjenis kelamin Perempuan adalah terbanyak yang berjumlah 76 orang (76%), sedangkan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin Laki – laki yang berjumlah 24 orang (24%). Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah Perempuan.

4.2.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia juga mencerminkan kondisi fisik dan mental dari seseorang, dalam kaitannya dengan pekerjaan, umur dapat mencerminkan mengenai kebutuhan tertentu pada diri seseorang dan kematangan pola pikir. Dilihat dari faktor usia, responden dikelompokkan ke dalam 3 kategori yang dapat dilihat dalam Tabel 4.8 sebagai berikut:

Usia juga mencerminkan kondisi fisik dan mental dari seseorang, dalam kaitannya dengan pekerjaan, umur dapat mencerminkan mengenai kebutuhan

tertentu pada diri seseorang dan kematangan pola pikir. Dilihat dari faktor usia, responden dikelompokkan ke dalam 5 kategori yang dapat dilihat dalam Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8

Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Umur	Jumlah	Persentase (%)
21 – 25 tahun	32	32
26 – 30 tahun	38	38
31 – 35 tahun	15	15
36 – 40 tahun	9	9
41 > tahun	6	6
Jumlah	**100**	**100**

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa kelompok usia karyawan Rumah Sakit Sakina Idaman yang paling dominan adalah kelompok 28-30 tahun yakni sebesar 38 karyawan (38%) kemudian diikuti 21-25 tahun sebesar 32 karyawan (32%). Sedangkan urutan ke tiga yaitu pada usia 31-35 tahun yakni sebesar 15 karyawan (15%). Urutan ke empat yaitu pada usia 36-40 tahun yakni sebanyak 9 karyawan dengan persentase (9%). Di urutan terakhir yaitu pada usia 41 > tahun ada sejumlah 6 karyawan (6%).

4.2.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan mencerminkan tingkat intelektualitas dari seseorang. Kondisi ini seringkali juga mencerminkan kualitas dalam bekerja. Gambaran umum mengenai karyawan Rumah Sakit Sakina Idaman berdasarkan kelompok pendidikan dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 4.9
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	**Jumlah**	**Persentase (%)**
SD / sederajat	0	0
SLTP / sederajat	0	0
SLTA / sederajat	12	12
Diploma (D1 – D2 – D3)	30	30
Sarjana (S1-S2)	48	48
Magister (S2)	10	10
Total	**100**	**100**

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

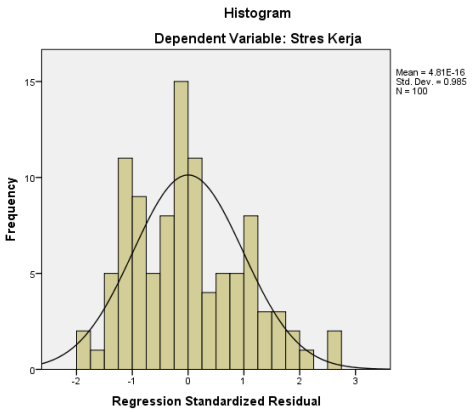
Tabel 4.9 menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah dari kalangan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 48 orang (48%), Diploma atau D1 – D2 – D3 sebanyak 30 orang (30%), kemudian SLTA 12 orang (12%). Magister (S2) sebanyak 10 orang (10%). Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan sarjana diharapkan sudah memiliki kompetensi kerja yang memadai dalam dunia kerja.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

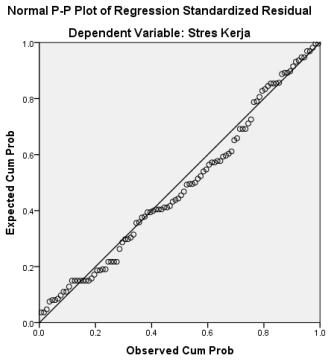
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa ujit dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Terdapat dua cara untuk melakukan uji ini, yaitu analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2007). Dalam penelitian ini, digunakan grafik histogram dan normal probability plot dengan dasar untuk mengambil keputusan

(Ghozali, 2007). Dibawah ini merupakan gambar diagram uji normalitas pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap stres kerja



Gambar 1: Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

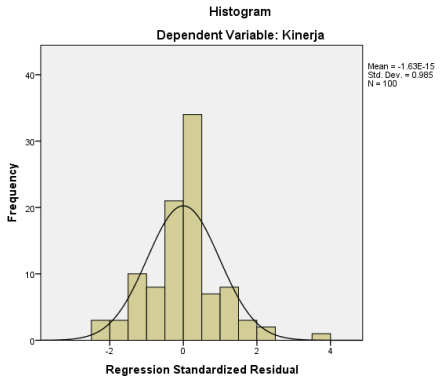


Gambar 2: Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

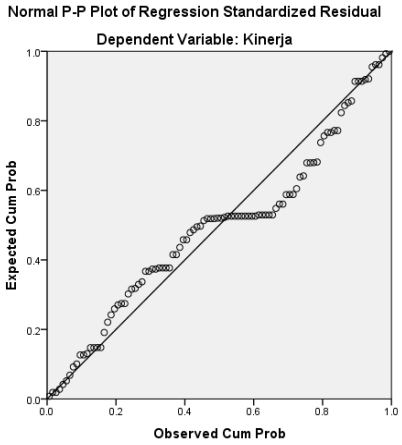
Hasil dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Selanjutnya diagram uji normalitas pengaruh Kecerdasan Emosional,

Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan atau model kedua dapat dilihat seperti berikut ini:



Gambar 3: Hasil Uji Normalitas

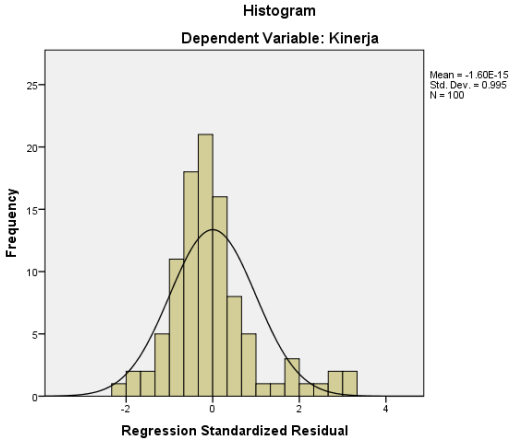
Sumber: Data Primer yang diolah, 2019



Gambar 4: Hasil Uji Normalitas

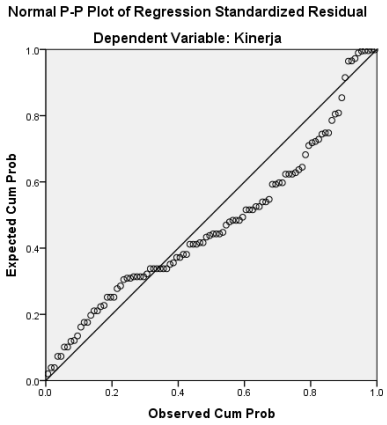
Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Hasil analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Diagram hasil uji normalitas pengaruh stres kerja terhadap kinerja dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 5: Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019



Gambar 6: Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Hasil analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolonieritas Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Stres Kerja

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0.487	2.053	Non Multikolieritas
Kecerdasan Spiritual	0.392	2.553	Non Multikolieritas
Kecerdasan Intelektual	0.256	1.903	Non Multikolieritas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Hasil analisis data uji multikolinieritas pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Stres Kerja didapatkan bahwa nilai Tolerance > 0,10 dan VIF <10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas, sehingga disimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolonieritas Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja karyawan

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0.487	1.737	Non Multikolieritas
Kecerdasan Spiritual	0.392	2.189	Non Multikolieritas
Kecerdasan Intelektual	0.256	1.915	Non Multikolieritas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Hasil analisis data uji multikolinieritas pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap sres kerja didapatkan bahwa nilai Tolerance > 0,10 dan VIF <10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas, sehingga disimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

Tabel 4.12 Data Output Uji Multikolonieritas
Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan

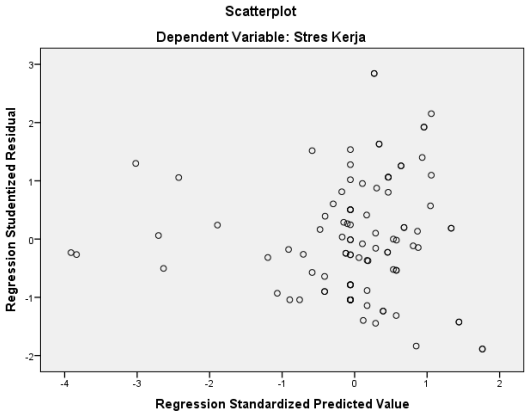
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja	1,000	1,000	Non Multikolieritas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Hasil analisis data uji multikolinieritas pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan bahwanilai Tolerance > 0,10 dan VIF <10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas, disimpulkanuji multikolonieritas terpenuhi.

4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

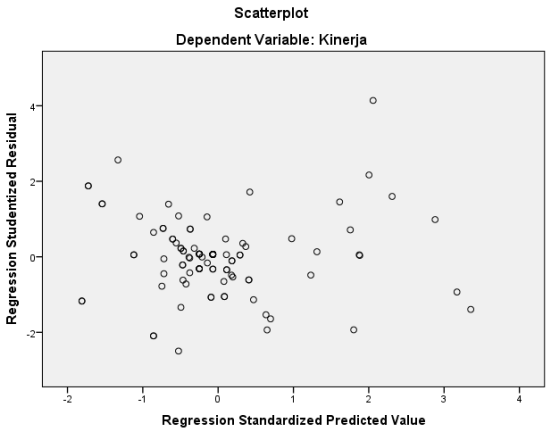
Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variancedari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2007). Dalam penelitian ini untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak, penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali, 2007).



Gambar 7: Data Output Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

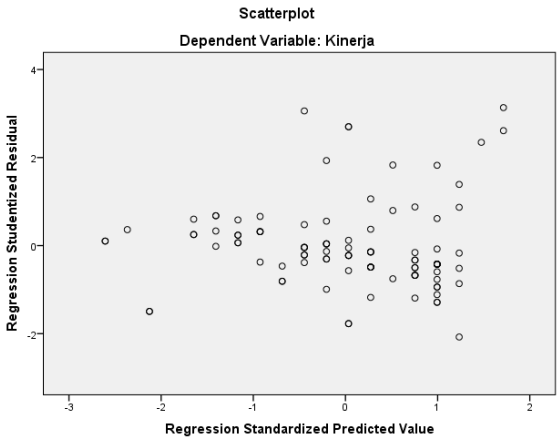
Hasil dari gambar di atas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, uji heteroskedastisitas terpenuhi.



Gambar 8: Data Output Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Hasil gambar di atas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi pada model pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan .



Gambar 9: Data Output Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi pada model pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

Analisis regresi linier berganda untuk mengji hipotesis digunakan untuk mengetahuipengaruhnegatif dan signifikan dari variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Kecerdasan Spiritual (X_2), Kecerdasan Intelektual (X_3) terhadap variabel dependen Stres Kerja (Y_1). Hasil uji regresi linier berganda terdapat hasil utama yaitu uji t (pengaruh parsial), uji F (pengaruh simultan), dan koefisien determinasi (*Adjsuted R Square*). Masing-masing hasil analisis setiap model dijelaskan sebagai berikut:

4.4.1 Analisis Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Stres Kerja

Tabel 4.13

Regresi Linear X_1, X_2dan $X_3 \rightarrow Y_1$(Model 1)

	Variabel Dependen : Stres Kerja				
Variabel	**B**	***Beta***	**t Hitung**	**Sig.**	**Keterangan**
Konstan	32.533		6,208	0,000	
Kecerdasan Emosional	-0.372	-0.292	-2.104	0.038	Signifikan
Kecerdasan Spiritual	0.191	0.188	1.572	.0.119	Tidak Signifikan
Kecerdasan Intelektual	-0.261	-0.284	-2.523	0.013	Signifikan
F Hitung : 5.756					
Sig. : 0,000					
Adjusted R Square : 0,126					

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Stres kerja. Bentuk umum persamaan regresinya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010:141) :

$$\mathbf{Y_1 = a + bX_1 + cX_2 + dX_3}$$

$$Y_1 = 32{,}533 - 0{,}366\ X_1 + 0{,}152\ X_2 - 0{,}248 X_3$$

Dimana :

Y_1 = Stres Kerja
X_1 = Kecerdasan Emosional
X_2 = Kecerdasan Spiritual
X_3 = Kecerdasan Intelektual
a = Konstanta
b = Koefisien regresi untuk variabel X_1
c = Koefisien regresi untuk variabel X_2
d = Koefisien regresi untuk variabel X_3

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa :

a. Nilai konstanta merupakan konstanta regresi yang berarti bahwa apabila seluruh variabel yang diteliti adalah atau tanpa dipengaruhi variabel independen, maka stres kerja tetap meningkat sebesar 33,721 satuan dengan mengabaikan variabel lain.

b. Nilai -0,372 merupakan konstantaX_1 yang berarti bahwa apabila variabel Kecerdasan Emosional (X_1) konstan atau 1, maka Stres Kerja akan menurun sebesar 0,372 satuan dengan mengabaikan variabel lain, atau tanpa variabel independen lainnya.

c. Nilai 0,198 merupakan konstanta X_2 yang berarti bahwa apabila variabel Kecerdasan Spiritual (X_2) konstan atau 1, maka Stres kerja akan meingkat sebesar 0,198 satuan dengan mengabaikan variabel lain, atau tanpa variabel independen lainnya.

d. Nilai -0,158 merupakan konstanta X_3 yang berarti bahwa apabila variabel Kecerdasan Intelektual (X_3) konstan atau 1, maka Stres kerja akan menurun sebesar 0,158 satuan dengan mengabaikan variabel lain, atau tanpa variabel independen lainnya.

1. Hasil Uji t secara Parsial (Model 1)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap stres kerja secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat arah pengaruh dan besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coeffecient* dalam tabel *coeffecients*.

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap stres kerja

Hipotesis:

Ho_1: Tidak ada pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap stres kerja karyawan secara parsial.

Ha_1: Ada pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan emosioanal terhadap stres kerja karyawan secara parsial.

Berdasarkan tabel, perhitungan t penelitian sebesar -2,357. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: DK=n-2, atau 100-2=98 dengan ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1,984

Kriteria uji hipotesis

Jika t penelitian > t tabel dan sig < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika t penelitian < t tabel dan sig > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan analisis uji regresi, diperoleh angka t penelitian sebesar -2,357> t tabel sebesar 1,984, dan nilai signifikansi 0,038 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.Artinya hipotesis pertama "Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap stres kerja secara parsial." **Terbukti**.

b. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap stres kerja

Hipotesis:

Ho_2: Tidak ada pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap stres kerja karyawan parsial.

Ha_2: Ada pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap stres kerja karyawan parsial.

Berdasarkan tabel, perhitungan t penelitian sebesar 1.352 Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: DK=n-2, atau 100-2=98 dengan ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1,984

Kriteria uji hipotesis

Jika t penelitian > t tabel dan sig < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika t penelitian < t tabel dan sig > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan analisis uji regresi, diperoleh angka t penelitian sebesar 1.352 < t tabel sebesar 1,984, dan nilai signifikansi 0,119 > 0,05, sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya hipotesis kedua "Tidak Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Kecerdasan Spiritual terhadap stres kerja secara parsial."**Tidak terbukti**

c. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap stres kerja

Hipotesis:

Ho_3: Tidak ada pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan Intelektual terhadap stres kerja karyawan secara parsial.

Ha_3: Ada pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan intelktual terhadap stres kerja karyawan secara parsial.

Berdasarkan tabel, perhitungan t penelitian sebesar -2.182 Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: DK=n-2, atau 100-2=98 dengan ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1,984

Kriteria uji hipotesis

Jika t penelitian > t tabel dan sig < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika t penelitian < t tabel dan sig > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan analisis uj regresi, diperoleh angka t penelitian sebesar -2,182 > t tabel sebesar 1,984, dan nilai signifikansi 0,020 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.Artinya hipotesis ketiga "Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Kecerdasan Intelektual terhadap stres kerja secara parsial." **Terbukti**.

2. Hasil Uji F Secara Simultan (Model 1)

Hipotesis:

Ho_4: Tidak ada pengaruh dari Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spirutual terhadap stres kerja karyawan bagian marketing secara simultan.

Ha_4: Terdapat pengaruh dari Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spirutual terhadap stres kerja karyawan bagian marketing secara simultan.

Kriteria:

Jika sig penelitian < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis keempat "Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap stres kerja karyawan secara simultan. **Terbukti.**

3. Koefisien Determinasi (Model 1)

Besarnya pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap stres kerja dapat dilihat pada Tabel 4.13 di atas, diperoleh hasil adjusted R square sebesar 0,126. Sehingga besar kontribusi variabel pengaruh variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap stres kerja sebesar 12.6%, sedangkan sisanya sebesar 100%-12.6% = 87.4% stres kerja dipengaruhi variabel lainnya.

4.4.2 Analisis Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual dan Kecerdasaan Intelektual Terhadap Kinerja Organisasi

Tabel 4.14

Regresi Linear X_1, X_2, dan X_3 → Y_2 (Model 2)

	Variabel Dependen : Kinerja karyawan				
Variabel	**B**	**Beta**	**t Hitung**	**Sig.**	**Keterangan**
Konstan	9.057		7,522	0,000	
Kecerdasan Emosional	1.023	0.595	10.836	0.000	Signifikan
Kecerdasan Spiritual	0.208	0.172	2.795	0.006	Signifikan
Kecerdasan Intelektual	0.362	0.276	4.795	0.000	Signifikan
F Hitung : 160.199					
Sig. : 0,000					
Adjusted R Square : 0,822					

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

$$\mathbf{Y_2 = a + bX_1 + cX_2 + dX_3}$$

$$Y_2 = 9.057 + 1.023\ X_1 + 0.208\ X_2 + 0{,}362\ X_3$$

Dimana:
Y= Kinerja
X_1= Kecerdasan Emosional
X_2= Kecerdasan Spiritual
X_3= Kecerdasan Intelektual

a = Konstanta
b = Koefisien regresi untuk variabel X_1
c = Koefisien regresi untuk variabel X_2
d = Koefisien regresi untuk variabel X_3

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa :

a. Nilai 9.057 merupakan konstanta regresi yang berarti bahwa apabila seluruh variabel yang diteliti adalah 0 atau tanpa dipengaruhi variabel indepnden, maka kinerja tetap meningkat sebesar 9.057 satuan dengan mengabaikan variabel lain.
b. Nilai 1.023 merupakan konstanta X_1 yang berarti bahwa apabila variabel kecerdasan Emosional (X_1) konstan atau 1, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.023 satuan dengan mengabaikan variabel lain, atau tanpa variabel independen lainnya.
c. Nilai 0.208 merupakan konstanta X_2 yang berarti bahwa apabila variabel Kecerdasan Spiritual (X_2) konstan atau 1, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.208 satuan dengan mengabaikan variabel lain.
d. Nilai 0.362 merupakan konstanta X_3 yang berarti bahwa apabila variabel Kecerdasan Intelektual (X_3) konstan atau 1, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,362 satuan dengan mengabaikan variabel lain.

1. Hasil Uji t secara Parsial (Model 2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap kinerja karyawan secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coeffecient* dalam tabel *coeffecients*.

a. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Hipotesis:

Ho_5: Tidak Ada pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawa secara parsial.

Ha_5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Berdasarkan tabel, perhitungan t penelitian sebesar 10.836 Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: DK=n-2, atau 100-2=98. Dan ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1,984

Kriteria uji hipotesis

Jika t penelitian > t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika t penelitian < t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar 10.836 > t tabel sebesar 1,984 dan nilai signifikansi 0,0000 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis kelima "Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara parsial." **Terbukti**.

b. Pengaruh kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja

Hipotesis:

Ho_6: Tidak Ada pengaruh dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Ha_6: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Berdasarkan tabel, perhitungan t penelitian sebesar 2.795 Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: DK=n-2, atau 100-2=98. Dan ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1,984.

Kriteria uji hipotesis

Jika t penelitian > t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika t penelitian < t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan analisis uji regresi linier berganda, diperoleh angka t penelitian sebesar 2,795 > t tabel sebesar 1,984dan nilai signifikansi 0,006 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis keenam "Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan secara parsial." **Terbukti**.

c. Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan

Hipotesis:

Ho_7: Tidak Ada pengaruh dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Ha_7: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan *intektual* terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Berdasarkan tabel, perhitungan t penelitian sebesar 4.795 Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: DK=n-2, atau 100-2=98. Dan ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1,984.

Kriteria uji hipotesis

Jika t penelitian > t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika t penelitian < t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar 4.795 > t tabel sebesar 1,984 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis ketujuh "Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja secara parsial." **Terbukti**.

2. Hasil Uji F Secara Simultan(Model 2)

Hipotesis:

Ho_8: Tidak ada pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap komitmen kinerja secara simultan.

Ha_8: Terdapat pengaruh yang signifikan dari terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Kriteria:

Jika sig penelitian < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis kedelapan "kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja secara simultan." **Terbukti.**

3. Koefisien Determinasi (Model 2)

Besarnya pengaruh variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap Kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.14 di atas. Dari Tabel 4.14 di atas diperoleh hasil adjusted R square sebesar 0,828. Sehingga besar kontribusi variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja sebesar 82.8%, sisanya sebesar 17.2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini.

4.4.3 Analisis Stres Kerja terhadap Kinerja

Tabel 4.15 Regresi LinearY_1→ Y_2 (Model 3)

	Variabel Dependen : Kinerja karyawan				
Variabel	**B**	**Beta**	**t Hitung**	**Sig.**	**Keterangan**
Konstan	86.006		29.671	0.000	
Stres Kerja	-.535	-.358	-3.795	.000	Signifikan
F Hitung : 14.045					
Sig. : 0,000					
Adjusted R Square : 0,128					

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

$$\mathbf{Y_2 = a + bY_1}$$

$Y_2 = 86.006 - 0{,}535\ Y_1$

Dimana:
Y_2 = Kinerja
Y_1 = Stres Kerja

a = Konstanta
b = Koefisien regresi untuk variabel X_1

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa :

a. Nilai 86.006 merupakan konstanta regresi yang berarti bahwa apabila seluruh variabel yang diteliti adalah 0 atau tanpa dipengaruhi variabel independen, maka kinerja meningkat sebesar 86.006 satuan dengan mengabaikan variabel lain.
b. Nilai -0.535 merupakan konstantaY_1 yang berarti bahwa apabila variabel stres kerja (Y_1) konstan atau 1, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,535 satuan dengan mengabaikan variabel lain, atau tanpa variabel independen lainnya.

1. Hasil Uji t secara Parsial (Model 3)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardizedcoeffecient* dalam tabel *coeffecients*.

a. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis:

Ho_9: Tidak ada pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap kinerja.

Ha_9: Terdapat pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap kinerja

Berdasarkan tabel, perhitungan t penelitian sebesar 3.795 Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: DK=n-2, atau 100-2=98. Dan ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1,984.

Kriteria uji hipotesis

Jika t penelitian > t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika t penelitian < t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai t penelitian sebesar 3.795 > t tabel sebesar 1,984dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis kesembilan " Terdapat pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap kinerja" **terbukti**.

2. Hasil Uji F Secara Simultan (Model 3)

Hipotesis:

Ho_9: Tidak ada pengaruh signifikan dari stres kerja karyawan terhadap kinerja.

Ha_9: Tidak ada pengaruh signifikan dari stres kerja karyawan terhadap kinerja.

Kriteria:

Jika sig penelitian < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis kesembilan " Terdapat pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap kinerja" **terbukti**.

3. Koefisien Determinasi (Model 3)

Besarnya pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.15 di atas. Dari Tabel 4.15 di atas diperoleh hasil adjusted R

square sebesar 0,128. Sehingga besar kontribusi variabel stres kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 12.8%, sisanya sebesar 100% - 12.8% = 87.2% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian ini.

4.4.4 Hasil Analisis Path

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan suatu teknik analisis statistika yang dikembangkan dari analisis regresi berganda.Subjek utama *path analisis* ini adalah variabel-variabel yang saling berkorelasi.Pengembangan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan adanya variabel pemediasi.Analisis ini didasari pada model hubungan antar variabel yang ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Penjelasan hasil analisis path sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)
   a. Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap stres kerja

      $X_1 \rightarrow Y_1 = -0.292$

   b. Pengaruh variabel kecerdasan spiritual terhadap stres kerja

      $X_2 \rightarrow Y_1 = 0.188$

   c. Pengaruh variabel kecerdasan intelektual stres kerja

      $X_3 \rightarrow Y_1 = -0.284$

   d. Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap Kinerja

      $X_1 \rightarrow Y_2 = 0.595$

   e. Pengaruh variabel kecerdasan spiritual terhadap Kinerja

      $X_2 \rightarrow Y_2 = 0.172$

   f. Pengaruh variabel kecerdasan intelektual terhadap Kinerja

      $X_3 \rightarrow Y_2 = 0.276$

g. Pengaruh variabel stres kerja terhadap Kinerja

$Y_1 \rightarrow Y_2$ =-0.358

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

a. Pengaruh tidak langsung dari kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui Stres kerja

$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$= (-0.292x -0.358)= 0.105

b. Pengaruh tidak langsung dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui Stres kerja

$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$= (0.188x -0.358) = -0.067

c. Pengaruh tidak langsung dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja melalui Stres kerja

$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$= (-0.284x -0.358) = 0.102

Rangkuman perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari pengaruh kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2), kecerdasan intelektual (X_3),terhadap Kinerja (Y_2) melalui Stres kerja (Y_1).

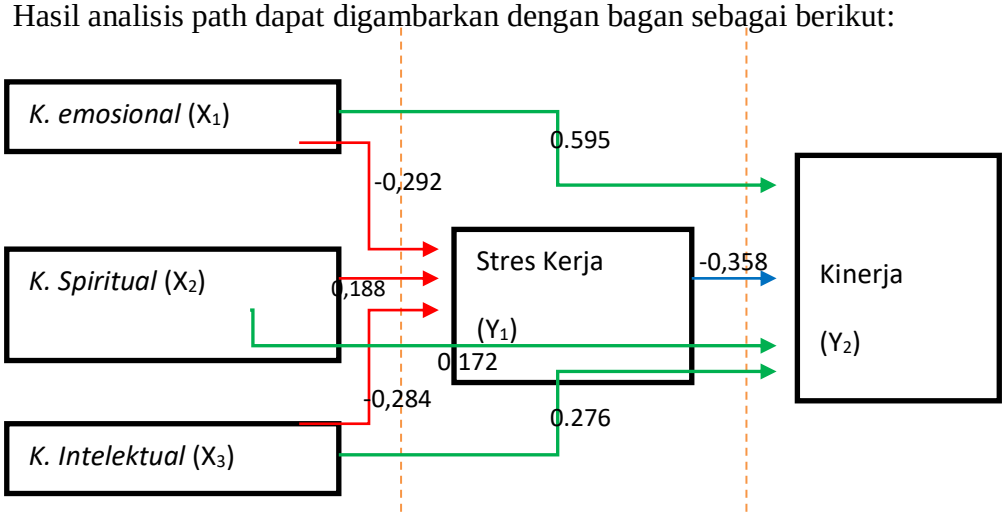
Tabel 4.16 Hasil Analisis Path dengan Koefisien Jalur

Variabel	**Pengaruh Langsung**	**Mediasi**	**Tidak Langsung**
Kecerdasah Emosional -> Stres Kerja	-0.284		
Kecerdasah Spiritual -> Stres Kerja	0.236		
Kecerdasah Intelektual -> Stres Kerja	-0.327		
Kecerdasah Emosional -> Kinerja	0.285		
Kecerdasah Spiritual -> Kinerja	0.281		
Kecerdasah Intelektual -> Kinerja	0.211		
Stres Kerja -> Kinerja	-0.322		

Kecerdasan Emosional -> Stres Kerja -> Kinerja	-0.284	0.091	0.091
Kecerdasan Spiritual -> Stres Kerja -> Kinerja	0.236	-0.076	-0.076
Kecerdasan Intelektual -> Stres Kerja -> Kinerja	-0.327	0.105	0.105

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Hasil analisis path dapat digambarkan dengan bagan sebagai berikut:



Gambar 10: Hasil Analisis Jalur

Hasil pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja sebesar 0,595 sedangkan pengaruh tidak langsung kecerdasan emosioanl terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebesar 0.105. Dapat disimpulkan bahwa lebih kecil pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja pada pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis kesepuluh "Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui stres kerja". **Terbukti**

Hasil pengaruh langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja sebesar 0,172 sedangkan pengaruh tidak langsung Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja

karyawan melalui Stres kerja sebesar -0.067. Dapat disimpulkan bahwa lebih kecil pengaruh tidak langsung kecerdasan Spiritual terhadap kinerja pada pengaruh langsung kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis kesebelas "Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui stres kerja". **Tidak Terbukti**.

Pengaruh langsung dari variabel Kecerdasan intelekutal terhadap kinerja karyawan sebesar 0.276 sedangkan pengaruh tidak langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebesar 0.102. Dapat disimpulkan bahwa lebih kecil pengaruh tidak langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja dari pada pengaruh langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis kesebelas "Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja" **Terbukti**

4.5 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.16 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
Ha_1:	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap stres kerja	Terbukti
Ha_2:	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap stres kerja	Tidak terbukti
Ha_3:	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap stres kerja	Terbukti
Ha_4:	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelekutal terhadap stres kerja karyawan secara simultan.	Terbukti

Ha_5:	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja	Terbukti
Ha_6:	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja	Terbukti
Ha_7:	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan Intelektual terhadap kinerja	Terbukti
Ha_8:	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelekutal terhadap stres kerja karyawan secara simultan.	Terbukti
Ha_9:	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja	Terbukti
Ha_{10}:	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja	Terbukti
Ha_{11}:	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja	Tidak terbukti
Ha_{12}:	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja	Terbukti

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja

Berdasarkan perhitungan analisis uji regresi, diperoleh angka t penelitian sebesar -2,357> t tabel sebesar 1,984, dan nilai signifikansi 0,020 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha_1 diterima.Artinya hipotesis pertama "Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Kecerdasan Emosional terhadap stres kerja secara parsial." **Terbukti**.

Hal ini dinyatakan pada penelitian Goswami et al (2013), dan Sadasivan et.al (2015). Kecerdasan emosional merupakan proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan dalam mengekspresikan emosi diri sendiri

kepada orang lain, pengaturan emosi untuk mencapai tujuan. Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu karyawan dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang baik sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk karena karyawan kurang dapat pengambilan keputusan dan tidak bisa menghadapi konflik secara tepat (Andewi et.al, 2016:2223).

4.6.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan perhitungan analisis uj regresi, diperoleh angka t penelitian sebesar 1.352 < t tabel sebesar 1,984, dan nilai signifikansi 0,180 > 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis kedua "Tidak Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Kecerdasan Spiritual terhadap stres kerja secara parsial."**Tidak terbukti**.

4.6.3 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Stres Kerja

Berdasarkan perhitungan analisis uj regresi, diperoleh angka t penelitian sebesar -2,182 > t tabel sebesar 1,984, dan nilai signifikansi 0,020 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis ketiga "Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Kecerdasan Intelektual terhadap stres kerja secara parsial." **Terbukti**.

4.6.4 Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap stres kerja

Berdasarkan perhitungan angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis keempat "Terdapat pengaruh yang

signifikan dari kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap stres kerja karyawan secara simultan. **Terbukti.**

4.6.5 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar 10.836 > t tabel sebesar 1,984 dan nilai signifikansi 0,0000 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis kelima "Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara parsial." **Terbukti**.

4.6.6 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan analisis uji regresi linier berganda, diperoleh angka t penelitian sebesar 2,795 > t tabel sebesar 1,984dan nilai signifikansi 0,006 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis keenam "Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan secara parsial." **Terbukti**.

4.6.7 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar 4.795 > t tabel sebesar 1,984 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis ketujuh "Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja secara parsial." **Terbukti**.

4.6.8 Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap Kinerja

Besarnya pengaruh variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap Kinerja di atas diperoleh hasil adjusted R square sebesar 0,828. Sehingga besar kontribusi variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja sebesar 82.8%, sisanya sebesar 17.2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini. "Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelekutal terhadap stres kerja karyawan secara simultan". **Terbukti**

4.6.9 Pengarh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai t penelitian sebesar 3.795 > t tabel sebesar 1,984dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis kesembilan " Terdapat pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap kinerja" **Terbukti**.

4.6.10 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan melalui stres kerja

Hasil pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja sebesar 0,284 sedangkan pengaruh tidak langsung kecerdasan emosioanl terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebesar 0.091. Dapat disimpulkan bahwa lebih kecil pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja pada pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis kesebelas "Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui stres kerja". **Terbukti**

4.6.11 Pengaruh Kecerdasan spiritual terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja

Hasil pengaruh langsung Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja sebesar 0,236 sedangkan pengaruh tidak langsung Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan melalui Stres kerja sebesar -0.076. Dapat disimpulkan bahwa lebih kecil pengaruh tidak langsung kecerdasan Spiritual terhadap kinerja pada pengaruh langsung kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis kesebelas "Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui stres kerja". **Tidak Terbukti**.

4.6.12 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja

Pengaruh langsung dari variabel Kecerdasan intelekutal terhadap kinerja karyawan sebesar 0.327 sedangkan pengaruh tidak langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebesar 0.105. Dapat disimpulkan bahwa lebih kecil pengaruh tidak langsung Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja dari pada pengaruh langsung Kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan "Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kecerdasan Intelektual terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja" **Terbukti**.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah diuraikan dalam bab-bab di depan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap stres kerja karyawan Rumah Sakit Umum Sakina Idaman Sleman secara parsial.
2. Tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap stres kerja karyawan Rumah Sakit Umum Sakina Idaman Sleman secara parsial.
3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap stres kerja karyawan Rumah Sakit Umum Sakina Idaman Sleman secara parsial
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelekutal terhadap stres kerja karyawan Rumah Sakit Umum Sakina Idaman Sleman secara simultan
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja secara parsial
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja secara parsial
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan

8. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelekutal terhadap stres kerja karyawan secara simultan.
9. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja
10. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja
11. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja
12. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran:

1. Pihak Manajemen Rumah Sakit Umum Sakina Idaman
    a. Penelitian membuktikan Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual yang dimediasi oleh stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga seyogyanya jajaran pihak manajemen Rumah Sakit Umum Sakina Idaman lebih memperhatikan kinerja dengan cara meningkatkan kecerdasan karyawannya baik dari segi emosional, spiritual dan intelektual.
    b. Pihak Rumah Sakit sebaiknya memperhatikan stres kerja karyawan dengan mempertahankan kondisi ambiguitas peran yang selama ini dinilai paling rendah dalam menimbulkan stres kerja karyawan. Hal ini dilakukan dengan

menyamakan persepsi antara perusahaan yang di tanamkan terus menerus, sehingga apa yang dikerjakan karyawan bisa sesuai dengan harapan keluarga.

2. Penelitian yang akan datang

Disarankan penelitian yang akan datang, sampel yang digunakan lebih banyak sehingga hasil dari analisis penelitian yang didapatkan akan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Agustian, A. G. (2007). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi Dan Spiritual: The Esq Way 165*. Jakarta: Agar.

Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effects Of Job Stres On Employees Job Performance: A Study On Banking Sector Of Pakistan. *Iosr Journal Of Business And Management*, *11*(6), 61–68.

Ali, & Kahtani, A. (2013). Employee Emotional Intelligence And Employee Performance In The Higher Education Institutions In Saudi Arabia : A Proposed Theoretical Framework. *International Journal Of Business And Social Science*, *4*(9), 80–96.

Andewi, N., Supartha, W., Putra, M., (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Bali

Artana, M. B., Herawati, N. T., Wikrama, A., & Atmadja, T. (2014). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ), dan Perilaku Belajar Terhadap Pemahaman Akuntansi (Studi Kasus Pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Dan Mahasiswa S1 Univers. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, *1*(1).

Ayranci, E. (2011). Effects Of Top Turkish Managers ' Emotional And Spiritual Intelligences On Their Organizations ' Financial. *Business Intelligence Journal*, *4*(1), 9–36.

Azwar. (1997). Metode Penelitian Jilid I .Yogyakarta: pustaka pelajar

Beehr, Terry. A; Newman, J. (1978). Job Stres, Employee Health, And Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, And Literature Review. *Personnel Psychology*, *31*(4), 655–699.

Bohlander, George; Snell, S. (2010). *Principles Of Human Resource. Management* (15th Ed.). Ohio: South Western – Cengage Learning.

Chang, R; Overby, J. (2014). *General Chemistry The Essential Concepts* (6th Ed.). New York: The Mc Graw Hill Companies.

Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat

Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek.

Ghozali, Imam dan Fuad. 2005. ***Structural Equation Modeling*** **Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program LISREL 8.54**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional Mengapa Ei Lebih Penting Daripada Iq*. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.

Goswami, K., & Talukdar, R. R. (2013). Relation Between Emotional Intelligence And Job Stres Among Engineer ' S At Managerial Level At Public Sector Organization . *Iosr Journal Of Humanities And Social Science*, *7*(3), 44–47.

Hanafi, R. (2010). Spiritual Intelligence , Emotional Intelligence And Auditor ' S Performance. *Jaai*, *14*(1), 29–40.

Hasibuan, Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayati, Reni ; Purwanto, Yadi; Yuwono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, *2*(1), 91–96.

Hutagalung, I. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional , Komunikasi Interpersonal , Komitmen Organisasi Terhadap Manajemen Stres Kerja. *Jurnal Interaksi*, *3*(2), 103–111.

Israel, D. K. M. N. R. D. (2014). Impact Of Spirituality On Job Performance, 1–14.

John, Bernadin; Russel, J. (2013). *Human Resource Management, An Experiental Approach* (6th Ed.). Singapore: Mc Graw- Hill International Edition.

Kimiyayi; Masoume; Daryaee, S. (2016). Relationship Between Spiritual Intelligence , Emotional Intelligence With Occupational Performance The Guidance School Teachers Â€Tm Occupational Performance In Shiraz Educational System Organization (First Area). *International Journal Of Humanities And Cultural Studies*, *3*(2), 981–999.

Kulshrestha, Soma ; Singhal, T. K. (2017). Impact Of Spiritual Intelligence On Performance And Job Satisfaction: A Study On School Teachers. *International Journal Of Human Resource & Industrial Research*, *4*(2), 1–6.

Li, L., Ai, H., Gao, L., Zhou, H., Liu, X., Zhang, Z., dan Fan, L. (2017). Moderating Effects Of Coping On Work Stres And Job Performance For Nurses In Tertiary Hospitals: A Cross-Sectional Survey In China. *Bmc Health Services Research*, *17*(1), 401. Https://Doi.Org/10.1186/S12913-017-2348-3

Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Andi.

M.Kotteeswari. (2014). Job Stres And Its Impact On Employees' Performance A Study

With Reference To Employees Working In Bpos. *Ijbarr*, *2*(2347), 18–25.

Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt Remaja Roskadarya.

Mauladi, F., & Dihan, F. N. (2015). Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta). *Efektif Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, *6*(2), 51–62.

Mayer, John D; Salovey, Peter; Caruso, D. R. (2004). Emotional Intelligence : Theory, Findings, And Implications. *Psychological Inquiry*, *15*(3), 197–215.

Mishra, P., & Vashist, K. (2014). A Review Study Of Spiritual Intelligence, Stres And Well-Being Of Adolescents In 21 St Century. *International Journal Of Research In Applied, Natural And Social Sciences*, *2*(4), 2321–8851.

Mohamed, S. M., & Nagy, F. (2017). Emotional Intelligence And Job Stres Among Academic Members At Faculty Of Nursing - Cairo University. *Iosr Journal Of Nursing And Health Science*, *6*(1), 10–19. Https://Doi.Org/10.9790/1959-0601041019

Moniaga, P. (2015). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Sulut Kantor Pusat).

Muhdar. (2014). Studi Empirik Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Al-Buhuts*, *10*(1), 35–58.

Naqvi, I. H. M. I. S. N. A. (2016). The Relationship Between Emotional Intelligence And Occupational Burnout In Secondary School Teachers. *Bulletin Of Education And Research*, *38*(1), 209–224.

Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: Pt Fajar Iterpratama Mandiri.

Prasetyo, H. D. (2017). Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Bersinergi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan. *Media Mahardhika*, *15*(2), 173–187.

Prawirisentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.

Priyono (2015). *Effect of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence to Performance Civil Servants Language Centre Eastjava.* IJABER Vol.-13, No. 13, 7067-7069

Putra, Kadeik Agus Santika; Latrini, M. Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, *17*(2), 1168–1195.

Putri, Y. S. (2016). Emosional , Dan Lingkungan Kerja Terhadap. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 13*, *13*, 88–97.

Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Reza, S., Javadein, S., Neshan, M. S., & Moradi-Moghaddam, M. (2015). Investigating The Effects Of Spiritual And Emotional Intelligence On N Urses ' Job Stres And Its Impact On Patient Satisfaction. *Global Journal Of Management Studies And Researches*, *2*(1), 1–8.

Robbins, Stephen P; Judge, T. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sadasivan, K., Vasanthi Kumari, K., & Suganthi, P. (2015). Spirituality, Emotional Intelligence And Work Stres-A Scrutiny. *International Journal Of Pharmaceutical Sciences Review And Research*, *33*(1), 115–118.

Sarwono, Jonathan. (2007). Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS. ANDI, Yogyakarta

Sekaran, U & Bougie, R. (2017), *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, USA: John Wiley & Sons Ltd.

Setyaningrum, Rani; Utami, Hamidah Nayati; Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt . Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *36*(1), 211.

Sholiha, M. (2014) Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang - Malang. *Warta Ekonomi*, *7*(17), 64–77.

Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, L. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Singarimbun, Masri; Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survey*. Yogyakarta: Lp3s.

Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.

Situmorang. (2010). Data Penelitian; Menggunakan Program SPSS. Medan: USU Press.

Soran, Semih; Balkan, Onur; Serin, E. (2014). Job Stres And Performance- Tejas. *Iimb Management Review Initiative*, *3*(5), 67–75.

Suleiman, R. (2014). *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Yang Dikendalikan Umur Dan Masa Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Swasta X Di Kota Yogyakarta Tinjauan Aspek Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)*. Universitas Gajah Mada.

Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2011). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional , Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer (Studi Di Bank Syari ' Ah Kota Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *10*(4), 693–709.

Vratskikh, I., Al-Lozi, M., & Maqableh, M. (2016). The Impact Of Emotional Intelligence On Job Performance Via The Mediating Role Of Job Satisfaction. *International Journal Of Business And Management*, *11*(2), 69–91. Https://Doi.Org/10.5539/Ijbm.V11n2p69

Wijaya, C. A. (2014). Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel "X." *Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia*, 1–18.

Zohar, Danah; Marshal, I. (2007). *Sq: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. (R. Astuti, Ed.). Bandung: Mizan Media Utama.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

Kepada Yth :

Karyawan Rumah Sakit Umum Sakina Idaman

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Saya adalah mahasiswa Strata 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang sedang melakukan penelitian dengan judul **" Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta"** dimana dalam penelitian ini saya menyusun kuesioner untuk menunjang penelitian tersebut.

Saya memohon kesediaan anda untuk meluangkan waktu guna membantu saya menjadi responden penelitian, yaitu dengan mengisi atau memilih jawaban yang telah saya sediakan pada daftar pernyataan yang saya susun. Kebenaran dan kelengkapan jawaban Bapak/Ibu/Sdr akan sangat membantu saya dalam penelitian ini.

Atas partisipasi dan bantuan anda, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Ibnu Aziz Mutaqien

DATA RESPONDEN

Bagian I

Pertanyaan bagian I berupa identitas konsumen. Berilah tanda (√) pada jawaban anda

1. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
2. Umur : ☐ < 20 tahun ☐ 31-35 tahun ☐ 46-50 tahun
   ☐ 21-25 tahun ☐ 36-40 tahun ☐ 51-55 tahun
   ☐ 26-30 tahun ☐ 41-45 tahun ☐ > 55 tahun
3. Pendidikan : ☐ SMA ☐ S1
   ☐ Diploma (D1/D2D3) ☐ S2/S3
4. Unit Kerja : ☐ Medis
   ☐ Paramedis
   ☐ Non Paramedis
   ☐ Farmasi
5. Jabatan : ☐ Staff ☐ Kepala Divisi
   ☐ Kepala Urusan/Koordinator ☐ Direktur
6. Status Kepegawaian : ☐ Karyawan Tetap ☐ Karyawan Tidak Tetap
7. Masa Kerja : ☐ < 5 tahun ☐ 16-20 tahun
   ☐ 5-10 tahun ☐ 21-25 tahun
   ☐ 11-15 tahun ☐ 26-30 tahun
   ☐ > 30 tahun

Bagian II

Petunjuk : Beri tanda centang (√) atau tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dan benar menurut Anda, serta isi pada tempat yang telah disediakan

Keterangan :

4 = Sangat Setuju (SS)

3 = Setuju (S)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

ITEM PERTANYAAN

Kinerja (Y)

No.	**Indikator**	**Pertanyaan**	**Jawaban**			
			STS	TS	S	SS
1.	Kualitas Kerja	1. Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ada				
		2. Pekerjaan saya bisa selesai sesuai dengan apa yang diharapkan				
2.	Kualitas Pekerjaan	1. Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan				
		2. Saya mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang ada				
3.	Ketepatan Waktu	1. Saya memulai pekerjaan dengan mengikuti waktu yang sudah ditentukan				
		2. Saya bisa meyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu				
4.	Efektifitas Biaya	1. Saya mampu bekerja untuk meminimalisir kerugian.				
		2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat.				
5.	Kebutuhan Akan Pengawasan	1. Saya mampu bekerja tanpa membutuhkan pengawasan				
		2. Saya mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab.				

6.	Dampak Interpersonal	1. Saya bertanya kepada atasan halhal yang kurang saya pahami				
		2. Saya membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.				

Stres Kerja (Z)

No.	**Indikator**	**Pertanyaan**	**Jawaban**			
			STS	TS	S	SS
1.	Kualitas Kerja	3. Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ada				
		4. Pekerjaan saya bisa selesai sesuai dengan apa yang diharapkan				
2.	Kualitas Pekerjaan	3. Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan				
		4. Saya mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang ada				
3.	Ketepatan Waktu	3. Saya memulai pekerjaan dengan mengikuti waktu yang sudah ditentukan				
		4. Saya bisa meyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu				
4.	Efektifitas Biaya	3. Saya mampu bekerja untuk meminimalisir kerugian.				
		4. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat.				
5.	Kebutuhan Akan Pengawasan	3. Saya mampu bekerja tanpa membutuhkan pengawasan				
		4. Saya mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab.				
6.	Dampak Interpersonal	3. Saya bertanya kepada atasan halhal yang kurang saya pahami				
		4. Saya membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.				

Kecerdasan Emotional (X^1)

No.	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1.	*Self Awareness* (Pengenalan diri)	1. Saya mampu mengetahui batas-batas kemampuan diri sendiri				
		2. Saya mempunyai keyakinan tentang harga diri dan kemampuan sendiri				
2.	*Self Regulation* (Pengendalian diri)	1. Saya mampu berpikir dengan jernih walaaupun kondisi tertekan				
		2. Saya mampu mengalihkan hal-hal yang positif di saat stres datang				
3.	*Motivation* (Motivasi)	1. Saya gigih dalam memperjuangkan sasaran/tujuan kendati ada halangan dan kegagalan.				
		2. Saya mampu memotivasi diri saya sendiri				
4.	*Emphaty* (Empati)	1. Saya mampu memahami orang lain (*understanding others*), yaitu dapat merasakan apa yang sedang dirasakan orang lain				
		2. Saya mampu bersifat terbuka pada orang lain mengenai kondisinya				
	Relationship Management (Membina Hubungan)	1. Saya dapat menjadi pendengar yang baik				
		2. Saya dapat mendamaikan konflik				
		3. Saya mampu bekerjasama dengan karyawan lain				
5.	*Social Skill* (Keterampilan Sosial)	1. Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan karyawan lain				
		2. Saya mampu mengetahui situasi yang saya alami				

Kecerdasan Spiritual (X^2)

No.	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1.	Kemampuan Bersikap Fleksibel	1. Saya mampu beradaptasi secara spontan				
		2. Saya mampu beradaptasi secara aktif				
		3. Saya memiliki pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan di saat menghadapi beberapa pilihan				
2.	Tingkat Kesadaran Tinggi	1. Saya mampu untuk mengetahui batas wilayah yang nyaman untuk diri sendiri				
		2. Saya mampu untuk merenungkan apa yang dipercayai dari segala macam peristiwa dengan berpegang pada agama yang saya yakini				
		3. Saya mampu untuk merenungkan apa yang dianggap bernilai dari segala macam peristiwa dengan berpegang pada agama yang saya yakini				
3.	Kemampuan Mengadaptasi dan Memanfaatkan Penderitaan	1. Saya mampu menghadapi penderitaan				
		2. Saya mampu menjadikan penderitaan yang dialami sebagai motivasi untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik di kemudian hari				
4.	Kemampuan Menghadapi dan Melampaui Rasa Sakit	1. Saya mampu menyadari keterbatasan diri pada saat merasakan kesakitan				
		2. Saya mampu menjadi lebih dekat dengan Allah ketika mengalami rasa sakit				
		3. Saya mempunyai keyakinan bahwa hanya Allah yang akan memberikan kesembuhan				

5.	Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi	1. Sebagai seorang karyawan, kualitas hidup saya berdasarkan pada tujuan hidup yang pasti				
		2. Sebagai seorang karyawan, kualitas hidup saya berdasarkan pada nilai-nilai yang mampu mendorong untuk mencapai tujuan				
		3. Sebagai seorang karyawan, kualitas hidup saya berdasarkan pada nilai - nilai yang mampu mendorong untuk mencapai tujuan				
6.	Keengganan Untuk Menyebabkan Kerugian Yang Tidak Perlu	1. Saya paham bahwa merugikan orang lain merupakan kerugian diri sendiri				
		2. Saya cenderung berpikir terlebih dahulu sebelum bertindak				
7.	Kecenderungan Untuk Melihat Keterkaitan Berbagai Hal	1. Saya memiliki pandangan yang holistik atau menyeluruh mengenai kehidupan				
		2. Dalam bekerja, saya tidak bergantung dengan orang lain				
8.	Kecenderungan Nyata Untuk Bertanya	1. Saya mampu mencari jawaban mendasar untuk menjadi karyawan				
		2. Saya mampu bertanya kepada diri sendiri dan orang lain mengenai jawaban suatu masalah				
9.	Pemimpin Yang Penuh Pengabdian Dan Bertanggung Jawab	1. Saya mampu menjadi pemimpin yang penuh pengabdian				
		2. Saya mampu menjadi pemimpin yang penuh tanggung jawab				

Kecerdasan Intelektual (X^3)

No.	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1.	Kecerdasan Angka	1. Saya mampu untuk menghitung dengan cepat				
		2. Saya mampu untuk menghitung dengan tepat				
2.	Pemahaman verbal	1. Saya mampu memahami apa yang dibaca dan didengar				
		2. Saya mampu memahami pemahaman mengenai kalimat				
3.	Kecepatan persepsi	1. Saya mampu mengenali kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat				
		2. Saya mampu memberikan persepsi mengenai masalah dengan baik				
4.	Penalaran induktif	1. Saya mampu mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah				
		2. Saya memiliki kemampuan logika dalam menemukan fakta yang akurat serta memprediksi resiko				
5.	Penalaran deduktif	1. Saya mampu menggunakan logika				
		2. Saya selalu berfikir secara analistis dan kritis dalam pengambilan keputusan				
6.	Visualisasi	1. Saya mampu membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah				
		2. Saya selalu melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang saya ambil				
7.	Daya Ingat	1. Saya mampu menahan pengalaman masa lalu agar tidak teringat kembali				
		2. Saya mampu mengenang kembali pengalaman masa lalu				

LAMPIRAN 2: TABULASI DATA MENTAH

NO	Kinerja (Y)												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	38
2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	34
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	46
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
10	2	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	2	34
11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	33
16	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	34
18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	31
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	34
21	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37
22	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34
23	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	32
24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
25	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	37
26	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
27	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34
28	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	33
29	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	31
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
31	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
32	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	45
33	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
35	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	32

36	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
37	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	33
38	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	42
39	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
40	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
41	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	41
42	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	36
43	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	34
44	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	43
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
46	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37
47	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
48	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	40
49	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	42
50	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37
51	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
53	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	35
54	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
55	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	33
56	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	36
57	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
58	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	38
59	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
60	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	33
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
62	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	34
63	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	42
64	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	38
65	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	43
66	3	1	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	37
67	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	41
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
69	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	36
70	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	33
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
72	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	36
73	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	35
74	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	38
75	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	38

76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
77	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
78	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	46
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
80	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	40
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
83	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	39
84	2	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	2	34
85	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
86	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	33
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	33
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	34
92	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	31
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	34
95	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37
96	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34
97	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34
98	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	40
99	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	37
100	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	29

NO	**Stres Kerja (Z)**								
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	
1	4	3	3	3	3	3	3	3	25
2	3	3	3	2	2	2	3	3	21
3	4	4	4	3	3	2	2	4	26
4	3	3	3	3	1	1	2	4	20
5	2	2	2	2	2	2	2	2	16
6	3	3	2	2	1	2	2	2	17
7	2	2	2	2	2	2	2	2	16
8	2	2	3	3	3	2	2	2	19
9	2	2	2	2	2	2	2	2	16
10	2	2	2	2	2	2	2	2	16

11	3	2	2	2	2	2	2	2	17
12	3	2	2	2	2	2	2	2	17
13	4	2	3	3	1	2	2	2	19
14	3	3	3	3	2	2	2	4	22
15	4	4	4	4	4	4	3	4	31
16	3	3	4	3	2	2	3	3	23
17	4	4	4	4	2	2	3	4	27
18	4	4	4	4	2	3	4	4	29
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20	2	3	3	2	2	2	3	3	20
21	4	4	4	4	1	1	3	4	25
22	3	4	4	3	2	2	1	3	22
23	3	3	3	3	1	2	1	3	19
24	2	2	2	3	2	2	2	2	17
25	4	4	3	3	2	2	4	4	26
26	3	3	3	3	3	3	3	4	25
27	2	2	2	2	2	1	2	2	15
28	3	3	4	3	2	3	3	3	24
29	3	3	3	3	3	2	2	3	22
30	2	2	2	2	2	2	2	1	15
31	2	2	2	2	1	2	2	3	16
32	3	3	3	2	2	3	3	3	22
33	3	3	2	2	2	2	2	4	20
34	3	3	2	2	2	2	3	3	20
35	3	3	2	2	1	1	1	2	15
36	3	3	3	3	2	2	2	3	21
37	3	3	2	3	2	2	2	2	19
38	2	2	2	2	2	1	1	1	13
39	3	2	2	3	2	2	3	3	20
40	3	2	2	2	2	2	3	3	19
41	2	2	2	2	2	2	2	2	16
42	3	3	3	3	2	2	2	3	21
43	3	3	3	3	3	3	2	3	23
44	2	3	2	2	2	2	2	3	18
45	2	2	2	2	2	2	2	2	16
46	3	3	2	2	2	2	3	3	20
47	3	4	3	3	1	2	2	4	22
48	3	4	4	3	3	3	3	4	27
49	3	3	2	2	1	2	2	3	18
50	3	3	2	2	2	2	4	3	21

51	4	3	4	3	3	3	3	3	26
52	3	3	3	3	2	2	3	3	22
53	3	3	3	2	2	3	2	2	20
54	2	2	2	2	1	1	1	2	13
55	2	2	2	2	2	2	2	2	16
56	3	3	3	3	2	2	2	3	21
57	2	2	2	2	2	2	2	2	16
58	3	3	3	3	3	3	3	3	24
59	4	2	2	2	1	1	2	1	15
60	3	3	3	2	1	1	2	3	18
61	3	3	3	3	2	3	3	4	24
62	4	2	3	2	2	2	3	3	21
63	2	2	2	2	1	1	2	2	14
64	2	2	3	2	2	2	3	3	19
65	2	3	2	2	1	1	2	2	15
66	2	3	3	1	1	3	2	2	17
67	3	2	3	3	2	2	2	2	19
68	3	3	3	3	2	2	3	2	21
69	3	3	3	3	1	2	2	2	19
70	2	2	2	2	2	3	2	2	17
71	2	2	2	2	2	2	2	2	16
72	3	3	3	3	1	2	2	4	21
73	4	4	4	3	2	2	2	3	24
74	2	3	2	2	1	1	2	2	15
75	2	2	2	3	2	2	2	2	17
76	2	2	2	2	2	2	2	2	16
77	4	4	4	4	3	3	4	4	30
78	3	3	3	3	1	1	2	4	20
79	2	2	2	2	2	2	2	2	16
80	3	3	2	2	1	2	2	2	17
81	2	2	2	2	2	2	2	2	16
82	2	2	2	2	2	2	2	2	16
83	2	2	2	2	2	2	2	2	16
84	2	2	2	2	2	2	2	2	16
85	2	3	3	3	2	2	2	2	19
86	3	2	2	2	2	2	2	2	17
87	4	2	3	3	1	2	2	2	19
88	3	3	3	3	2	2	2	4	22
89	4	4	4	4	4	4	3	4	31
90	3	3	4	3	2	2	3	3	23

91	4	4	4	4	2	2	3	4	27
92	4	4	4	4	2	3	4	4	29
93	3	3	3	3	2	2	2	2	20
94	2	3	3	2	2	2	3	3	20
95	4	4	4	4	1	1	3	4	25
96	3	4	4	3	2	2	1	3	22
97	3	4	4	3	1	2	1	3	21
98	2	2	2	3	2	2	2	2	17
99	4	4	3	3	2	2	4	4	26
100	3	3	3	3	3	3	3	4	25

NO	**Kecerdasan Emosional (X1)**													
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	
1	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	38
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	49
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
6	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	38
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
10	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	36
11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	38
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
15	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	41
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	38
18	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	36
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
22	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	35
23	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
25	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	37
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39

27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
28	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	40
29	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	37
30	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	48
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
32	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	44
33	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	41
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
35	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	37
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	39
38	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
41	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	45
42	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	41
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
44	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	45
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
48	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	37
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
50	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	43
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	38
54	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
56	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	37
57	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
59	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49
60	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	40
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
62	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	36
63	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
65	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	45
66	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	45

67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	40
68	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
73	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	4	4	4	40
74	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
75	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	38
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
77	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38
78	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	49
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
80	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
81	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	38
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
84	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	36
85	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	38
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
89	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	41
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	38
92	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	36
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
95	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
96	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	35
97	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
99	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	37
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39

Kecerdasan Spiritual (X2)																					
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	81
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	62
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	58
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	66
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	63
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	57
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	63
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	66
3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	71
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	64
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	85
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	66
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	61
2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	68
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	64
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	64
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	70

3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	71
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	65
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	71
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	69
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	72
4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	73
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	67
4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	78
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	63
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	70
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	74
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	61
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	66
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	74
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	78
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	71
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	70
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	65
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	71
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	63
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	63
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	71
3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	67
3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	65
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	86
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	62

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	58
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	66
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	63
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	57
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	63
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66

NO	**Kecerdasan Intelektual (X3)**														
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	
1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	45
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
6	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	36
7	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	38
8	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	37
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
15	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	32
16	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	34

17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	39
18	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	34
19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	39
20	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
21	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
22	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
23	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
27	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
32	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	2	2	43
33	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	40
34	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
35	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	45
36	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	40
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	41
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
40	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
41	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	43
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
44	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	48
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
48	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	41
49	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	51
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42

57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
58	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	39
59	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	39
60	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
62	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	41
63	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	53
64	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	42
65	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	37
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	44
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
73	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	35
74	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	1	48
75	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	45
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
77	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
80	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	36
81	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	38
82	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	37
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
89	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	32
90	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	34
91	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	39
92	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	34
93	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	39
94	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
95	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
96	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41

97	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
100	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39

LAMPIRAN 3: Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja

		Kinerja
y1	Pearson Correlation	.615**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
y2	Pearson Correlation	.450**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
y3	Pearson Correlation	.585**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
y4	Pearson Correlation	.486**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
y5	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
y6	Pearson Correlation	.748**

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
y7	Pearson Correlation	.725**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
y8	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
y9	Pearson Correlation	.790**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
y10	Pearson Correlation	.627**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
y11	Pearson Correlation	.514**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
y12	Pearson Correlation	.556**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Kinerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,850	12

LAMPIRAN 4: Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Stres Kerja

Correlations

		Stres Kerja
z1	Pearson Correlation	.769**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
z2	Pearson Correlation	.800**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
z3	Pearson Correlation	.841**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
z4	Pearson Correlation	.804**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
z5	Pearson Correlation	.522**

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
z6	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
z7	Pearson Correlation	.670**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
z8	Pearson Correlation	.824**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Stres Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,876	8

LAMPIRAN 5: Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kecerdasan Emosional

Correlations

		Kecerdasan Emosional
a1	Pearson Correlation	.665**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
a2	Pearson Correlation	.492**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
a3	Pearson Correlation	.541**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
a4	Pearson Correlation	.409**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
a5	Pearson Correlation	.512**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
a6	Pearson Correlation	.542**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
a7	Pearson Correlation	.760**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100

a8	Pearson Correlation	.613**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
a9	Pearson Correlation	.668**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
a10	Pearson Correlation	.546**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
a11	Pearson Correlation	.836**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
a12	Pearson Correlation	.763**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
a13	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05

level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	13

LAMPIRAN 6 : Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kecerdasan Spiritual

Correlations

		Kecerdasan Spiritual
b1	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
b2	Pearson Correlation	.476**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
b3	Pearson Correlation	.527**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
b4	Pearson Correlation	.534**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
b5	Pearson Correlation	.555**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100

b6	Pearson Correlation	.560**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
b7	Pearson Correlation	.520**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
b8	Pearson Correlation	.608**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
b9	Pearson Correlation	.499**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
b10	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
b11	Pearson Correlation	.635**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
b12	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
b13	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	100
b14	Pearson Correlation	.543**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
b15	Pearson Correlation	.715**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
b16	Pearson Correlation	.568**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
b17	Pearson Correlation	.475**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
b18	Pearson Correlation	.417**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
b19	Pearson Correlation	.585**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
b20	Pearson Correlation	.637**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
b21	Pearson Correlation	.548**

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
b22	Pearson Correlation	.567**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Kecerdasan Spiritual	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	22

LAMPIRAN 7: Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kecerdasan Intelektual

Correlations

		Kecerdasan Intelektual
c1	Pearson Correlation	.776**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
c2	Pearson Correlation	.797**
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	100
c3	Pearson Correlation	.847**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
c4	Pearson Correlation	.816**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
c5	Pearson Correlation	.697**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
c6	Pearson Correlation	.820**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
c7	Pearson Correlation	.824**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
c8	Pearson Correlation	.796**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
c9	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
c10	Pearson Correlation	.667**

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
c11	Pearson Correlation	.824**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
c12	Pearson Correlation	.763**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
c13	Pearson Correlation	.697**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
c14	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Kecerdasan Intelektual	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	14

Lampiran 8: Profil Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	24	24
Perempuan	76	76
Jumlah	**100**	**100**

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Umur	Jumlah	Persentase (%)
21 – 25 tahun	32	32
26 – 30 tahun	38	38
31 – 35 tahun	15	15
36 – 40 tahun	9	9
41 > tahun	6	6
Jumlah	**100**	**100**

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD / sederajat	0	0
SLTP / sederajat	0	0
SLTA / sederajat	12	12
Diploma (D1 – D2 – D3)	30	30
Sarjana (S1-S2)	48	48
Magister (S2)	10	10
Total	**100**	**100**

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Lampiran 9: MULTIKOLINEARITAS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.721	5.432		6.208	.000		
	Kecerdasan Emosional	-.372	.177	-.284	-2.104	.038	.487	2.053
	Kecerdasan Spiritual	.191	.122	.236	1.572	.119	.392	2.553
	Kecerdasan Intelektual	-.281	.111	-.327	-2.523	.013	.526	1.903

Dependent Variable: Stres Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.904	3.753		1.040	.301		
	Kecerdasan Emosional	.326	.122	.285	2.667	.009	.487	2.053
	Kecerdasan Spiritual	.198	.084	.281	2.356	.021	.392	2.553
	Kecerdasan Intelektual	.158	.077	.211	2.051	.043	.526	1.903

Dependent Variable: Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.162	1.714		24.601	.000		
	Stres Kerja	-.281	.083	-.322	-3.367	.001	1.000	1.000

Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 10: Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.721	5.432		6.208	.000
	Kecerdasan Emosional	-.372	.177	-.284	-2.104	.038
	Kecerdasan Spiritual	.191	.122	.236	1.572	.119
	Kecerdasan Intelektual	-.281	.111	-.327	-2.523	.013

Dependent Variable: Stres Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.904	3.753		1.040	.301
	Kecerdasan Emosional	.326	.122	.285	2.667	.009
	Kecerdasan Spiritual	.198	.084	.281	2.356	.021
	Kecerdasan Intelektual	.158	.077	.211	2.051	.043

Dependent Variable: Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.162	1.714		24.601	.000
	Stres Kerja	-.281	.083	-.322	-3.367	.001

Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 11: Koefisen Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.388[a]	.150	.124	3.900

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual
b. Dependent Variable: Stres Kerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683[a]	.466	.449	2.694

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual
b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.322[a]	.104	.095	3.455

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 12: Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	608.167	3	202.722	27.929	.000[b]
	Residual	696.823	96	7.259		
	Total	1304.990	99			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.305	1	135.305	11.336	.001[b]
	Residual	1169.685	98	11.936		
	Total	1304.990	99			

Dependent Variable: Kinerja

Predictors: (Constant), Stres Kerja

Lampiran 13: Pengujian Mediasi

Variabel	**Pengaruh Langsung**	**Mediasi**	**Tidak Langsung**	**Hasil Uji Mediasi**	**ket.**
Kecerdasah Emosional -> Stres Kerja	-0.284			-	Diterima
Kecerdasah Spiritual -> Stres Kerja	0.236			-	Ditolak
Kecerdasah Intelektual -> Stres Kerja	-0.327			-	Diterima
Kecerdasah Emosional -> Kinerja	0.285			-	Diterima
Kecerdasah Spiritual -> Kinerja	0.281			-	Diterima
Kecerdasah Intelektual -> Kinerja	0.211			-	Diterima
Stres Kerja -> Kinerja	-0.322			-	Diterima
Kecerdasan Emosional -> Stres Kerja -> Kinerja	-0.284	-0.322	0.091	Memediasi	Diterima
Kecerdasan Spiritual -> Stres Kerja -> Kinerja	0.236	-0.322	-0.076	Tidak Memediasi	Ditolak
Kecerdasan Intelektual -> Stres Kerja -> Kinerja	-0.327	-0.322	0.105	Memediasi	Diterima