

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ) , KECERDASAN EMOSIONAL (EQ), KECERDASAN SPIRITUAL (SQ) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEDESAAN (Studi Pada Kantor Ds.Wonotoro Kec.Sukapura,Kab.Probilinggo)

Oleh :

Ali Lating, Triana Murtiningtyas, Sonia Beatrice Laurenza
email: *alilating@stie-mce.a.id*

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu guna menganalisis korelasi antara IQ, EQ, SQ dengan kinerja pegawai melalui motivasi kerjanya

Sebanyak 81 pegawai sebagai populasi dan ditetapkan sebagai sampel yang diobservasi menggunakan kuesioner. Hipotesis dilakukan pengujian secara statistik dengan metode *Path Analysis* menggunakan program *SPSS Statistic 21*

Hasil pengujian tersebut diperoleh bahwa : terdapat korelasi yang positif dan substansial antara IQ, EQ, dan SQ dengan kinerja pegawai maupun motivasi kerja pegawai secara parsial maupun secara bersamaan. Terakhir, terdapat korelasi yang positif dan substansial antara IQ, EQ, dan SQ dengan kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Kata-kata Kunci: EQ, IQ, kinerja pegawai, motivasi kerja, dan SQ

.Abstract

The goal is to analyze the correlation of IQ, EQ, and SQ with employee performance as influenced by their work motivation, either partly or entirely.

A total of 81 workers were used as the population and were observed using a questionnaire. To assess the link between the variables, the hypothesis was statistically investigated using the Path Analysis technique and the SPSS Statistic 21 software.

According to the test findings, IQ, EQ, and SQ have a positive and substantial correlation with employee performance and motivation, partly. Finally, a positive and significant link exists between IQ, EQ, and SQ and employee performance as measured by work motivation.

Key words: employee performance, EQ, IQ, SQ, and work motivation

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) menjadi aset yang fundamental dalam suatu instansi/perusahaan. Namun terdapat aspek yang substansial dan perlu ditingkatkan guna menstimulus kinerja yang prima dari para pegawainya. Aspek tersebut yakni kecerdasan intelektual (IQ), emosional (EQ), dan spiritual (SQ) agar para pegawai dapat bekerja secara akuntabel, profesional, dan efektif berdasarkan

tugas pokoknya dan fungsinya (tupoksinya) (Supriyanto, 2012). Karakteristik pegawai yang seperti itu diharapkan mampu berkontribusi dengan totalitas dan selalu meningkatkan profesionalismenya dalam rangka menggapai tujuan sesuai visi misi instansi. Karena melalui peningkatan profesionalisme diyakini mampu berdampak positif pada kinerja pegawai dan dapat menyeimbangkan IQ, EQ, dan SQ-nya. Menurut Goleman dalam Wibowo (2011) bahwa sebanyak

20% tingkat kesuksesan di tentukan oleh kecerdasan intelektual, sedangkan untuk 80% di tentukan oleh kecerdasan emosional. Artinya jika dilihat dari penelitian Goleman bahwa berkembangnya suatu perusahaan atau majunya suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan menurun maka akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa factor yakni dari segi psikologis, fisiologis serta dari segi perilaku yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan. Sementara menurut Priyono dalam bukunya yang berjudul *Effect of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence to Performance Civil Servants Language Centre Eastjava*. . IJABER Vol.-13, No. 13, 7067-7069 mengatakan bahwa: Kinerja organisasi dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual (Priyono, 2015). Istilah kecerdasan emosional (EQ) telah diterima menjadi kependekan dari *Emotional Intelligence*, yang setara dengan kecerdasan intelektual (IQ). Studi-studi ini juga menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang secara teknik unggul dan memiliki kecerdasan emosional (EQ) tinggi adalah orang yang mampu mengatasi konflik atau bisa mengkondisikan orang-orang yang dipimpinya (Hutagalung, 2014). Berdasarkan pemaparan di atas, ternyata keberhasilan seorang pemimpin juga ditentukan oleh kecerdasan emosional yang tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual (IQ) yang tinggi.

Kantor wilayah (Kanwil) Desa Wonotero sebagai instansi pemerintah desa tersebut yang

memiliki wewenang guna memberikan layanan dan mengayomi masyarakat sebagai subjek yang fundamental untuk memperoleh SDM yang handal. Dengan demikian, pegawai kanwil tersebut dituntut memiliki kompetensi yang relevan dan sesuai kebutuhan yang diperlukan guna mencapai tujuan instansi tersebut. Persyaratan kompetensi tersebut yang perlu dimiliki pengurus perangkat desa yakni kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual.

Menurut UU No. 6/ 2014, desa didefinisikan sebagai wilayah yang atur secara hukum sebagai tempat untuk masyarakat dengan batasan tertentu sesuai dengan wewenang pemerintahan setempat dalam mengatur masyarakat, adat istiadat, dan kebudayaannya yang diakui oleh pemerintah Indonesia (Desa Wonotero, Kec. Sukapura, Kab. Probilinggo. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa Th. 2015-2021).

Diversifikasi, pelibatan, otonomi, demokrasi, dan pemberdayaan masyarakat menjadi landasan diterbitkannya peraturan desa. Karena desa mempunyai tugas guna melayani kepentingan masyarakat setempat sesuai adat istiadat, dan kebudayaannya. Dalam rangka menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan desa berdasarkan partisipasi dan transparansi masyarakatnya, maka desa perlu mempunyai perencanaan yang sistematis dan terukur yang dituangkan dalam rencana pembangunan jangka menengah (RKMP) untuk 6 tahun, dan rencana kerja pemerintahan (RKP) untuk 1 tahun. RPJM Desa difungsikan untuk mewujudkan rencana strategis agar tujuan dan cita-cita desanya tergapai yang disesuaikan

dengan perencanaan pembangunan wilayah secara nasional sebagai satu kesatuan dalam sistem negara (Desa Wonotoro, Kec. Sukapura, Kab. Probolinggo. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa Th. 2015-2021).

Atas dasar tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji mengenai korelasi antara IQ, EQ, dan SQ yang berdampak pada kinerja melaalui motivasi kerja pegawai di Kanwil Wonotoro. Karena terdapat motivasi kerja pegawai di kanwil tersebut seperti pemenuhan kebutuhan fasilitas desa, dan membina harmonisasi antar pengurus perangkat desa sehingga diharapkan mampu menstimulus peningkatan kinerja pegawai guna mencapai tujuan isntansi tersebut.

2. Kajian Pustaka

2.1.Motivasi Kerja

Menurut teori Maslow dalam Artana et al. (2014), secara hirarki kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan menjadi lima kategori yakni: 1) Kebutuhan fisiologis sebagai kebutuhan hidup dasar seperti makanan, minuman, pakaian, dan tempat tinggal. 2) Kebutuhan akan keamanan sebagai keperluan yang fundamental karena menyangkut keberlanjutan hidupnya selain terpenuhi kebutuhan dasarnya. Karena keamanan mencakup keselamatan dan perlindungan dari apa yang seseorang miliki. 3) Kebutuhan hubungan sosial sebagai aspek karena manusia adalah makhluk sosial yang selalu butuh petolongan orang lain. Selain itu, karena sifat dasar manusia ingin selalu hidup berdampingan, memperoleh cinta dan kasih sayang, tantangan, keberhasilan, dihormati serta diakui oleh orang lain. 4) Kebutuhan untu

dihargai sebagai bentuk apresiasi bahwa individu tersebut dianggap dan dihargai atas pencapaiannya, bakatnya, kompetensinya, dan keahliannya. 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri yang mengacu pada proses seseorang dalam mewujudkan pencapaian atas dasar potensinya. Kebutuhan tersebut untuk menunjukkan kemampuan, bakat, dan potensi dirinya agar terus tumbuh dan berkembang menjadi seseorang yang ideal menurut dirinya.

2.2.Kinerja Pegawai

Bernadin & Rusell (2008: 383), mengungkapkan bahwa kinerja pegawai dapat diketahui dari pengukuran parameter berikut yakni:

- a. Kualitas, yang mengacu pada proses atau output dari usaha yang dilakukan dan memenuhi standar tertentu sehingga mencapai target dan tujuannya.
- b. Kuantitas mengacu pada jumlah output maupun kegiatan yang yang dihasilkan/ dilaksanakan.
- c. Ketepatan waktu didefinisikan sebagai sejauh mana suatu kegiatan dilakukan secara tepat waktu dengan mempertimbangkan tugas dan output lain yang harus diselesaikan.
- d. Efektivitas biaya didefinisikan sebagai jumlah anggaran yang dimanfaatkan guna memperoleh hasil dengan kalkulasi yang matang.
- e. Kemandirian sebagai bentuk kinerja pegawai dalam menjalankan tupoksinya tanpa diawasi oleh atasannya sehingga mampu berinisiatif tanpa melanggar aturan dan ketentuan dalam instansi.
- f. Interpersonal sebagai kepribadian pegawai mengenai harga dirinya, reputasinya, dan kemampuan kolaborasi dengan rekan kerja

lainnya.

2.3.Kecerdasan Intelektual (IQ)

Menurut Robbins (2014: 58), terdapat aspek guna mengetahui IQ seseorang yaitu:

- 1) Kecerdasan numerik sebagai kemampuan individu dalam menghitung secara akurat.
- 2) Kecerdasan verbal sebagai kapasitas individu dalam memahami konteks bacaan dan pembicaraan yang disampaikan orang lain.
- 3) Kecepatan persepsi sebagai kemampuan individu guna mengenali kesamaan dan beda dari gambar secara akurat.
- 4) Penalaran induktif sebagai kapasitas individu guna mengidentifikasi urutan permasalahan secara sistematis dan mampu memberikan solusinya.
- 5) Penalaran deduktif sebagai kemampuan individu dalam berpikir secara logis.

2.4.Kecerdasan Emosional (EQ)

Menurut Goleman (2015: 8), EQ diklasifikasikan menjadi 5 kategori yakni:

1. Kesadaran diri sebagai kemampuan individu guna mengidentifikasi perasaan dirinya sendiri yang mencakup kesadaran akan perasaan, pikiran, dan pengendalian emosionalnya. Individu yang mampu mengenali emosional dirinya sendiri mampu menempatkan diri di lingkungan sosialnya kecerdasan emosional yang dimilikinya..
2. Pengendalian diri sebagai kemampuan individu untuk mengelola dan mengekspresikan emosionalnya sesuai pada tempatnya seperti:
 - a. Mampu mengelola emosi dan diekspresikan dengan benar.

- b. Memiliki ambang batas yang tinggi terhadap frustrasi yang dialami.
 - c. Mampu memajemen dan menyelesaikan permasalahan yang membuatnya stres.
3. Motivasi diri sebagai pengelolaan emosional yang tidak dapat dipisahkan dengan motivasi individu untuk berkreasi. Individu yang dapat memajemen emosionalnya untuk menggapai target tertentu agar lebih produktif dan sukses di dalam pekerjaanya.
 4. Empati sebagai kemampuan individu untuk merefleksikan perasaan orang lain, mengerti dari sudut pandangnya, mengembangkan keterikatan dengannya, dan menyelaraskan diri dengan orang lain tersebut.

Terdapat ciri individu yang mampu menunjukkan empatinya yakni:

- a. Mampu mengidentifikasi isyarat sosial yang halus dari keperluan orang lain.
 - b. Dapat mengerti maksud dari sudut pandang orang lain dengan lapang dada.
 - c. Mampu menunjukkan kepekaan pada orang lain.
 - d. Bersedia menjadi pendengar untuk orang lain.
5. Keterampilan sosial sebagai bentuk kemampuan individu dalam berinteraksi dengan lingkungan sosialnya untuk membangun hubungan dengan orang lain melalui manajemen emosionalnya seperti menjalin persahabatan, mengungkapkan perasaan secara tepat, berbicara dengan jujur, dan sebagainya tanpa mengganggu perasaan orang lain.

2.5.Kecerdasan Spiritual (SQ)

Zohar & Marshall (2007) mengungkapkan bahwa parameter untuk mengenali individu yang

memiliki SQ yakni:

- a. Mampu beradaptasi dengan baik.
- b. Memiliki kesadaran yang tinggi.
- c. Mampu mengambil hikmah dari pengalaman.
- d. Tahan banting dalam menghadapi permasalahan dan tantangan.
- e. Memiliki standar, visi, dan misi dalam kehidupannya.
- f. Menghindari perbuatan dosa yang dapat merugikan.
- g. Mampu menganalisis korelasi yang terjadi secara holistik dan menyadarinya.
- h. Cenderung selalu memvalidasi atas setiap argumen berlandaskan kebenaran.
- i. Memiliki jiwa kepemimpinan yang militan dan akuntabel.

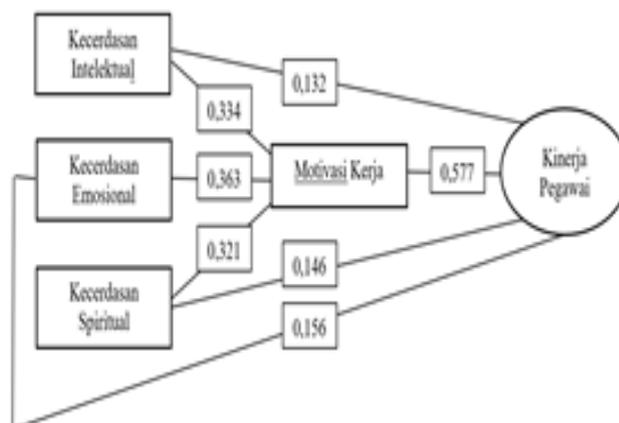
3. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, pengumpulan data primer didapat dari pemberian kuesioner kepada responden. Siregar (2013: 21) mengartikan bahwa kuesioner sebagai instrumen yang dimanfaatkan guna memperoleh data secara langsung terhadap subjek yang diobservasi berdasarkan variabel yang telah ditentukan. Dalam konteks riset ini misalnya pemberian kuesioner kepada pegawai di Kanwil Desa Wonoto sebagai responden guna menganalisis korelasi dari IQ, EQ, dan SQ yang berdampak pada kinerja melalui motivasi pegawai. Daftar pertanyaan didesain berdasarkan skala likert sebagai bentuk penilaian dengan rentang tertentu (1-5) untuk memperoleh respon tertentu (“sangat tidak setuju” – “sangat setuju”) secara tegas, akurat, dan tepat sesuai item permasalahan yang diobservasi

4. Hasil Penelitian dan Bahasan

4.1. Hasil Penelitian

Keseluruhan hasil estimasi model hubungan hipotesis antar lima variabel dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk diagram path:



Gambar 4.1 Diagram Analisis Jalur

Berdasarkan hasil gambar analisis path dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Mediasi
Kecerdasan Intelektual → Motivasi Kerja	0,334	
Kecerdasan Emosional → Motivasi Kerja	0,363	
Kecerdasan Spiritual → Motivasi Kerja	0,321	
Kecerdasan Intelektual → Kinerja Pegawai	0,132	
Kecerdasan Emosional → Kinerja Pegawai	0,156	
Kecerdasan Spiritual → Kinerja Pegawai	0,146	
Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,577	
Kecerdasan Intelektual → Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,334 * 0,577	0,193
Kecerdasan Emosional → Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,363 * 0,577	0,209
Kecerdasan Spiritual → Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,321 * 0,577	0,185

4.2. Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian regresi diperoleh nilai thitung sebesar 4,718 dengan nilai sig. sebesar 0,000 ($p < 0,05$), dengan demikian H1 diterima. Kecerdasan intelektual (IQ) merupakan sebuah kecerdasan yang dilihat dari kemampuan logika, analisis, serta rasio seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian Nuraini (2017) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual secara positif mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian regresi diperoleh nilai thitung sebesar 4,814 dengan nilai sig. sebesar 0,000 ($p < 0,05$), dengan demikian H2 diterima. Kecerdasan emosional (EQ) merupakan kemampuan mengenali perasaan sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengolah emosi dengan baik. Kecerdasan emosional mampu mendorong seseorang untuk merespon positif terhadap situasi yang terjadi di sekitarnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Nuraini (2017) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional secara positif mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian regresi diperoleh nilai thitung sebesar 4,241 dengan nilai sig. sebesar 0,000 ($p < 0,05$), dengan demikian H3 diterima. Kecerdasan spiritual (SQ) memiliki

peran yang kuat sebagai landasan yang mengoptimalkan kecerdasan intelektual dengan kecerdasan emosional. Kecerdasan spiritual tidak senantiasa berkaitan dengan kedekatan seseorang dengan Tuhan-nya, namun lebih mengarah pada kemampuannya untuk tetap tenang menghadapi masa tugas dan tanggung jawab pekerjaan sampai tuntas. Mampu menyesuaikan diri pada lingkungan kerja yang akan mempengaruhi pola pikir dan perilakunya dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Nuraini (2017) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional secara positif mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai.

4.2.4 Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara simultan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian regresi diperoleh nilai Fhitung sebesar 100,747 dengan nilai sig. sebesar 0,000 ($p < 0,05$), dengan demikian H4 diterima.

Secara bersama-sama kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mampu memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Seorang pegawai akan cenderung kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan diri dengan lingkungan yang akan mempengaruhi pola perilaku individu. Dengan demikian akan mampu meningkatkan motivasi kerja yang semakin tinggi.

4.2.5 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian regresi diperoleh nilai thitung sebesar 4,616 dengan nilai sig. sebesar 0,000 ($p < 0,05$), dengan demikian H5

diterima. Semakin baik kecerdasan intelektual yang dimiliki pegawai akan mampu meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan secara tuntas. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Priyono (2015) yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Wijaya (2014) juga menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual yang semakin tinggi mampu meningkatkan kinerja secara signifikan.

4.2.6 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian regresi diperoleh nilai thitung sebesar 4,746 dengan nilai sig. sebesar 0,000 ($p < 0,05$), dengan demikian H_6 diterima. Dengan demikian semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai akan mampu meningkatkan kinerjanya pada organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Supriyanto dan Troena (2012) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.7 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian regresi diperoleh nilai thitung sebesar 4,539 dengan nilai sig. sebesar 0,000 ($p < 0,05$), dengan demikian H_7 diterima.

Kecerdasan Spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan, serta mampu menyinergikannya secara komprehensif (Artana et al, 2014:3). Kecerdasan spiritual tidak selalu berkaitan dengan konsep ketuhanan, tetapi 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. Kecerdasan spiritual yang baik mampu mengendalikan pegawai untuk senantiasa merespon positif setiap beban dan tanggung jawab pekerjaan guna dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Supriyanto dan Troena (2012) yang menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.8 Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian regresi diperoleh nilai Fhitung sebesar 102,813 dengan nilai sig. sebesar 0,000 ($p < 0,05$), dengan demikian H_8 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyono (2015) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai akan meresponden positif setiap pekerjaan dan mampu memecahkan permasalahan yang dihadapi meskipun berada dalam tekanan. Menganggap tugas dan pekerjaan bukan sebagai beban, tetapi sebagai tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan baik.

4.2.9 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian regresi diperoleh nilai thitung sebesar 20,246 dengan nilai sig. sebesar 0,000 ($p < 0,05$), dengan demikian H_9 diterima. Motivasi yang tinggi dari pegawainya, akan dapat mendorong organisasi mencapai tujuan

dengan lebih cepat dan mendapatkan hasil kerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Nuraini (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.10 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai sebesar 0,132, sedangkan pengaruh tidak langsung (mediasi) kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 0,193. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung (mediasi) kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai.

4.2.11. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai sebesar 0,156, sedangkan pengaruh tidak langsung (mediasi) kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 0,209. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung (mediasi) kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

4.2.12. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai sebesar 0,146, sedangkan pengaruh tidak langsung (mediasi) kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 0,185. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung (mediasi) kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa: Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual berkorelasi substansial dengan Motivasi Kerja secara parsial dan simultan di Desa Wonotoro, Kecamatan Sukapura, Kabupaten Probolinggo.

Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual berkorelasi substansial dengan Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Desa Wonotoro, Kecamatan Sukapura, Kabupaten Probolinggo.

6. Daftar Rujukan

Artana, M. B., Herawati, N. N. T., & Atmadja, A. 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 Akuntansi Un. *Jurnal Ilmiah Akuntansi UNDIKSHA*, 2(1), 1–11.

- Bernadin, H. J., & Rusell, J. E. A. (2008). *Human Resource Management* (6 ed.). New York: McGraw Hill.
- Goleman, D. (2015). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hutagalung, I. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi terhadap Manajemen Stres Kerja. *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(2), 103–111.
- Priyono, P. (2015). Effect of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence to Performance Civil Servants Language Center Eastjava. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 13(9), 7067–7079.
- Robbins, P. S. (2014). *Perilaku Organisasi*. (B. Molan, Ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT FajarInterpratama Mandiri.
- Supriyanto, A. S. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang). *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 693–709.
- Wibowo, A. (2011). *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Karyawan Asuransi Perorangan AJB Bumiputera 1912 Malang*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2007). *Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence*. London: Bloomsburry Publishing.