

## **PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Winda Desta Riana,<sup>1</sup>Ni Nyoman Suryani,<sup>2</sup> Gde Bayu Surya Parwita<sup>3</sup>**  
Fakultas Ekonomi, Universitas Mahasaraswati Denpasar

### **ABSTRAK**

*Organizational objectives can be achieved maximally if supported by good performance from employees within the organization. To get good performance from employees, a structured and effective direction must be sought to move its employees to want to work more productively in accordance with the organization's stated goals, many factors that influence the performance of employees including intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence.*

*This research was conducted with the aim of "To determine the effect of intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence both partially and simultaneously on employee performance". The method of determining the sample in this study uses Saturated Sampling method. While the analysis technique used is multiple linear regression statistical analysis techniques.*

*Based on the results of the analysis and discussion, it can be concluded that: (1) Intellectual intelligence has a positive and partially significant effect on employee performance. (2) Emotional intelligence has a positive and significant effect partially on employee performance. (3) Spiritual intelligence has a positive and partially significant effect on employee performance. (4) Intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Performance*

### **PENDAHULUAN**

Tujuan utama dari perusahaan adalah ingin mencapai tingkat laba optimal dengan menghasilkan produk yang berkualitas dan biaya yang rendah disamping mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengusahakan seoptimal mungkin agar tujuan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dalam mencapai tujuan tersebut perlu didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai sikap membangun dan mempunyai daya tanggap, inisiatif, dan daya adaptasi yang tinggi. Selain itu peranan tenaga kerja dalam suatu perusahaan sangat penting karena

tenaga kerja merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (Darwito,2008) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber

daya manusia yang berkualitas. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu *asset* (kekayaan) perusahaan, maka sudah seharusnya perusahaan menaruh perhatian lebih kepada sumber daya manusia yang dimiliki sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi/perusahaan di semua tingkat (*level*) pekerjaan amat dibutuhkan sebagai upaya dalam pencapaian kinerja organisasi. Sumber tantangan paling besar yang sesungguhnya adalah bagaimana bisa menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Persoalan sekarang apakah kinerja karyawan yang disumbangkan tersebut sudah sesuai, di atas, atau di bawah standar yang ditetapkan perusahaan. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan tersebut maka penting untuk diketahui faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhinya. Menurut Ratnasari (2015) kinerja yang optimal dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan intelektual. (Suharsono, 2007) mengikhtisarkan berbagai pengertian dan definisi tentang kecerdasan dari para ahli ke dalam tiga kriteria, yakni *judgement* (penilaian), *comprehension* (pengertian) dan *reasoning* (penalaran). Kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh terhadap pencapaian kinerja, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2015), dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan intelektual baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja. Demikian juga halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiat (2016), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Setiawan dan Latrini (2016), dengan hasil penelitiannya menunjukkan kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja. Faktor lainnya yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional mempunyai peranan terhadap kinerja karyawan, Goleman (2007) menunjukkan bahwa kontribusi intelektual bagi keberhasilan seseorang hanya sekitar 20% sisanya 80% ditentukan oleh serumpun faktor yang disebut kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional bisa mengimplementasikan sebagai cara yang sangat baik untuk memasarkan atau membesarkan ide, konsep atau bahkan sebuah produk. Dengan pemahaman tentang diri, kecerdasan emosional juga mencari cara terbaik dalam membangun lobby, jaringan dan kerjasama. Kecerdasan emosional modal penting bagi seseorang untuk mengembangkan bakat kepemimpinan dalam bidang apapun juga, karena setiap model kepemimpinan sesungguhnya membutuhkan visi, misi, konsep, program, atau bahkan dukungan dan partisipasi dari para anggota. Dengan bekal kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan mampu mendapatkan simpati dan dukungan serta kebersamaan dalam melaksanakan atau mengimplementasikan sebuah ide atau cita-cita. Mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, didukung oleh hasil

penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2015), dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan emosional baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian juga halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiat (2016), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Setiawan dan Latrini (2016), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Kinerja juga dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual, Zohar dan Marshal (Hardiat, 2008) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan moral, kemampuan menyesuaikan natur yang kakudibarengi dengan pemahaman dan cintasertakemampuan untuk melihat kapan batasannya yaitu, juga memungkinkan kita bergulat dengan awal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan. Kecerdasan spiritual dibutuhkan untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang dapat menjadikan seseorang bekerja lebih baik. Kecerdasan spiritual mampu untuk membentuk karakter seseorang menjadi lebih baik dan memiliki makna yang mendalam.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Floretta (2014) bahwa seseorang membutuhkan kecerdasan spiritual guna memfungsikan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara efektif. Mengenai pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2015), dengan hasil

penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan spiritual baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian juga halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiat (2016), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Setiawan dan Latrini (2016), dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja. CV. Agung Motor Tabanan merupakan salah satu dealer resmi sepeda motor Yamaha di Kota Tabanan. Selain penjualan sepeda motor baru dengan berbagai merk Yamaha dan penjualan *sparepart*, CV. Agung Motor Tabanan juga melayani servis sepeda motor. Keberadaan dealer-dealer sepeda motor lainnya di Kota Tabanan berdampak pada persaingan yang semakin tajam bagi CV. Agung Motor Tabanan. Tentunya manajemen CV. Agung Motor Tabanan perlu memikirkan langkah yang tepat dalam mengatasi persaingan tersebut, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, termasuk kinerja karyawan. Oleh karena itu sukses tidaknya CV. Agung Motor Tabanan kedepan tergantung kepada kesiapan para karyawan untuk menghantarkan perusahaan ke arah kinerja yang lebih baik.

Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya surat keluhan dan saran yang masuk pada CV. Agung Motor Tabanan terutama yang berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Oleh karena itu CV. Agung Motor Tabanan sudah seharusnya memikirkan strategi

yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2015), dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff Departemen *Quality Assurance* PT.PEBBatam. Demikian juga halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiat (2016), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual maupun kecerdasan spiritual sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Setiawan dan Latrini (2016), dengan hasil penelitiannya menunjukkan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Marzuki (2017), dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kolaka. Perubahan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berangkat dari fenomena dan hasil kajian empiris seperti yang telah

diuraikan di atas, maka perlu diadakan penelitian pada CV. Agung Motor Tabanan, terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan serta kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebagai variabel yang dapat mempengaruhinya. Oleh karena itu, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang : **“Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agung Motor Tabanan”**.

#### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Motor Tabanan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Motor Tabanan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Motor Tabanan
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Motor Tabanan.

#### **METODE PENELITIAN**

1. Lokasi Penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Agung Motor Tabanan yang

berlokasi di JL.Ir.Soekarno Tabanan.

## 2. Obyek Penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah analisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

## 3. Identifikasi Variabel

- *Independent Variable* atau variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat ( $Y$ ), atau suatu variabel yang keberadaannya tidak dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan intelektual( $X_1$ ), kecerdasan emosional( $X_2$ ) dan kecerdasan spiritual ( $X_3$ )
- *Dependent Variable* atau variabel terikat ( $Y$ ) adalah merupakan variabel yang mengalami perubahan akibat pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ). Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Agung Motor Tabanan.

## 4. Definisi Operasional

- Kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) merupakan suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas karyawan yang satu dengan karyawan yang lain pada CV. Agung Motor Tabanan.
- Kecerdasan emosional ( $X_2$ ) adalah kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan meng-

endalikan

emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati yang dimiliki oleh karyawan CV. Agung Motor Tabanan

- Kecerdasan spiritual ( $X_3$ ) merupakan kemampuan jiwa yang dimiliki oleh karyawan CV. Agung Motor Tabanan untuk membangun dirinya secara positif sehingga mampu menyelesaikan berbagai persoalan dengan melihat makna yang terkandung di dalamnya
- Kinerja karyawan ( $Y$ ) pada hakekatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh karyawan pada CV. Agung Motor Tabanan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan.

## 5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di pakai ialah data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka dan dapat dihitung, dan data kualitatif adalah data-data yang tidak berbentuk angka-angka tetapi berupa keterangan-keterangan dan tidak dapat diukur.

Sumber data yang di pakai ialah Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti, dan sumber data sekunder adalah data yang pengumpulannya dilakukan oleh orang lain.

## 6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert lima point yaitu mulai dari sangat tidak setuju (STS = 1) ; Tidak setuju (TS = 2) ; Cukup setuju (CS = 3) ; Setuju ( S = 4) ; Sangat setuju (SS = 5 ).

## 7. Teknik Analisis Data

### • Pengujian Instrumen

a) Uji Validitas pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) dan *Corrected Item-Total Correlation*.

### b) Uji Reliabilitas

Ada beberapa metode pengujian reliabilitas di antaranya metode tes ulang, formula belah dua dari Spearman-Brown, formula Rulon, formula Flanagan, Cronbach's Alpha, metode formula KR-20, KR-21 dan metode Anova Hoyt. Pada metode Alpha (Cronbach's) uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrument dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis product.

### • Uji Asumsi Klasik

- Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada nya multikolinieritas, jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas.

- Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan uji scatterplot.

- Uji Normalitas dilakukan dengan uji statistic Kolmogorov-smirnov.

### • Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Motor Tabanan, maka digunakanlah model analisis regresi linier berganda. Rumusnya adalah nampak dalam persamaan berikut :

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + e1$$

Y = Variabel Kinerja

a = Intercept

b1 = Koefisien regresi variabel kecerdasan intelektual

b2 = Koefisien regresi variabel kecerdasan emosi

b3 = Koefisien regresi variabel kecerdasan spiritual  
 X1 =Variabel kecerdasan intelektual  
 X2 =Variabel kecerdasan emosi  
 X3 =Variabel kecerdasan spiritual  
 e1 = Komponen residual atau error term.

- Analisis Determinasi  
 Analisis ini digunakan sebagai alat untuk mengetahui besarnya persentase hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, yang dinyatakan dalam persentase. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, dengan rumus sebagai berikut: (Riduwan, 2009)
- $$D = r^2 \cdot 100\%$$
- Dimana :
- D = Koefisien Determinasi  
 r = Koefisien Korelasi
- Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini rancangan uji hipotesis meliputi : (a) Uji signifikansi koefisien regresi secara parsial (t-test ). (b) Uji signifikansi koefisien regresi secara simultan (F-test).

**HASIL PENELITIAN**

- Hasil Uji Validitas dan Reabilitas hasil pengujian validitas dan reabilitas instrument menunjukkan bahwa semua butir pernyataan valid dan reliable.
- Hasil Uji Asumsi Klasik  
 Ada syarat yang harus dipenuhi, apabila menggunakan analisis regresi, syarat ini sering dikenal dengan uji klasik. Apabila ingin mendapatkan hasil regresi yang baik, halus, akurat, dan tidak terjadi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan data harus berdistribusi normal.

**TABEL 1**  
**RANGKUMAN HASIL UJI ASUMSI KLASIK**

Uji Asumsi Klasik	Analisis	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Normalitas	Uji Kolmogorov-Smirnov	P value > 0,05	Data Normal
Uji Multikolinearitas	Uji VIF	P value < 10	Tidak ada multikolinieritas
Uji Heteroskedastisitas	Uji Scatterplot	P value > 0,05	Tidak ada heteroskedastisitas

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kecerdasan Intektual Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dimana nilai nilai t-hitung > t-tabel ( $2,702 > 1,682$ ) serta nilai signifikansi sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05, dan t-hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa "Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Motor Tabanan".

### 2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dimana nilai nilai t-hitung > t-tabel ( $2,755 > 1,682$ ) serta nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05, dan t-hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa "Kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Motor Tabanan".

### 3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dimana nilai nilai t-hitung > t-tabel ( $4,600 > 1,682$ ) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan t-hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa "Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Motor Tabanan".

### 4. Pengaruh Kecerdasan Intektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dimana nilai nilai F-hitung > F-tabel ( $87,917 > 2,827$ ) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan F-hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa "Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Motor Tabanan".

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Pengaruh kecerdasasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Motor Tabanan adalah positif dan signifikan. Hal ini didasari dari hasil koefisien regresi sebesar 0,384 dan nilai t-hitung untuk kecerdasasan intelektual sebesar 2,702 dengan nilai signifikan sebesar 0,010. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Motor Tabanan.
2. Pengaruh kecerdasasan emosi terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Motor Tabanan adalah positif dan signifikan. Hal ini didasari dari hasil koefisien regresi sebesar 0,395 dan nilai t-hitung untuk kecerdasasan emosi sebesar 2,755 dengan nilai signifikan sebesar 0,009. Karena nilai

signifikan lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Motor Tabanan.

3. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Motor Tabanan adalah positif dan signifikan. Hal ini didasari dari hasil koefisien regresi sebesar 0,663 dan nilai t-hitung untuk kecerdasan spiritual sebesar 4,600 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Motor Tabanan.
4. Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Motor Tabanan adalah signifikan. Hal ini didasari dari nilai signifikan sebesar 0,000, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Motor Tabanan.

#### Saran

1. Mengingat variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Motor Tabanan, maka disarankan ketiga variabel tersebut perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk peningkatan kinerja karyawan pada CV. Agung Motor Tabanan di masa yang akan datang.

2. Sebagai upaya dalam meningkatkan kecerdasan intelektual karyawan CV.

Agung Motor Tabanan, maka manajemen diharapkan dapat memberikan pelatihan peningkatan kecerdasan intelektual karyawan yang berupa pelatihan knowledge dan skill yang disesuaikan dengan kebutuhan dan deskripsi pekerjaan karyawan, sehingga kemampuannya dalam bekerja, memecahkan masalah, menganalisa, ataupun memutuskan suatu persoalan dapat menjadi lebih baik diantaranya mampu menjadikan pengalaman masa lalu sebagai pembelajaran di masa yang akan datang.

3. Untuk meningkatkan kecerdasan emosional dalam diri karyawan, CV. Agung Motor Tabanan dapat mengadakan training yang berkonteks pengendalian emosi dan membangun komunikasi dua arah yang sehat antara karyawan dan atasan. Manajemen harus selalu membangun komunikasi yang baik dan penuh empati, untuk dapat mengelola emosi karyawan, dan sekaligus mencerdaskan emosi karyawan dalam menghadapi berbagai realitas kerja dan kehidupan pribadi yang mungkin dirasakan tidak adil oleh karyawan.

4. Manajemen CV. Agung Motor Tabanan diharapkan dapat meningkatkan kecerdasan spiritual karyawan dengan cara memberikan waktu bagi karyawan untuk beribadah sesuai agamanya serta memfasilitasi ruang ibadah karyawan. Dengan demikian karyawan CV. Agung Motor Tabanan diharapkan memiliki iman yang kuat dalam menghadapi permasalahan kerja yang dihadapi, serta mampu membuat keputusan yang tepat sehubungan dengan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darwito. 2008. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada RSUD Kota Semarang). Tesis. Semarang: Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Floretta, Gabritha. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta. *Jurnal Binus University*. Jakarta Barat.
- Goleman, Daniel. 2007. *Emotional Intelligence* (cetakan ke tujuh belas). Jakarta: Gramedia.
- Hardiat. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Marketing PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta". Jurnal. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah.
- Marzuki, Ismail. 2017. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kolaka. *Jurnal*.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2015. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staff Departemen *Quality Assurance* PT. PEM Batam". *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Batam.
- Setiawan, Yuliana Grece dan Latrini, Made Yenni. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Dan Independensi Pada Kinerja Auditor". *Jurnal E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* Vol. 16.2. Agustus (2016): 1034-1062