

BAB II LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kecerdasan Spiritual

a. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual dapat diartikan dengan suatu kecerdasan yang terdapat dibagian dalam diri manusia yang memiliki keterkaitan dengan kearifan di luar kesadaran diri. Kecerdasan spiritual ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan yang mempunyai kemampuan dalam menanamkan dan menerapkan sumber daya kualitas spiritual seseorang ketika memperluas kemakmuran dan fungsi hidupnya.

Paisal dan Susi Anggraini mendefinisikan kecerdasan spiritual dengan kecerdasan individu dalam menghadapi dan memecahkan permasalahan berkaitan dengan nilai dan juga makna, atau bisa juga dimaknai dengan kecerdasan yang mampu memposisikan diri manusia kedalam pemaknaan kehidupan yang lebih kompleks. Melalui kecerdasan ini maka manusia akan mengetahui bahwa tindakannya akan lebih memiliki makna daripada hal lainnya. Selain itu SQ juga menjadi dasar dalam efektifitas pelaksanaan kecerdasan lainnya (IQ dan EQ) dan ada beberapa tokoh yang memberikan klaim bahwa SQ merupakan puncak kecerdasan manusia¹

Melalui kecerdasan emosional dalam diri manusia, maka manusia akan memiliki moral, kemampuan dalam menyesuaikan diri yang didasarkan pada pengalaman, cinta dan kemampuan setara. Kecerdasan spiritual mampu memunculkan makna ibadah kepada setiap kegiatan dan perilaku melalui pemikiran dan langkah yang sifatnya fitrah menuju *insanul kamil* dengan pola

¹ Paisal, Susi Anggraini, *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lbpp-Lia Palembang*, Jurnal ilmiah Orasi Bisnis – ISSN : 2085-1375 Edisi Ke-IV, Nopember 210, hlm.104

berpikir yang integral serta memiliki prinsip hanya karena Allah²

Terdapat delapan dimensi yang dikemukakan oleh Zohar dan Marsyal yang bisa digunakan dalam melakukan pengujian kualitas kecerdasan spiritual manusia:

- 1) Kapasitas diri dalam berperilaku adaptif, aktif dan fleksibel secara spontan
- 2) Tingginya tingkat kesadaran dalam diri
- 3) Memiliki kemampuan dalam memanfaatkan dan menghadapi penderitaan
- 4) Kualitas hidup yang diperoleh dari nilai dan visi
- 5) *Unnecessary harm*
- 6) Berpandangan holistik, artinya cenderung untuk melihat hubungan antar hal yang berbeda
- 7) Mempunyai kecenderungan bertanya dengan kata tanya “Mengapa” atau “Bagaimana jika” dan mencari jawaban fundamental dari pertanyaan tersebut
- 8) Menjadi “*field-independent*” (mandiri) yaitu kemudahan melawan konvensi dalam bekerja.

Delapan uraian diatas bisa dijadikan barometer untuk menguji kecerdasan spiritual seseorang dalam menjalani kehidupannya. Secara umum kedelapan barometer tersebut menggambarkan kearifan hidup dengan penuh spiritual dan makna yang merupakan dasar kecerdasan spiritual.³

b. Kecerdasan Spiritual Dalam Islam

Islam memandang kecerdasan spiritual ialah kecerdasan dengan hati sebagai pusatnya. Hati merupakan pusat yang mengendalikan gerak anggota tubuh manusia. segala gerak manusia dikendalikan olehnya. Jika kecerdasan spiritual manusia baik, maka aktivitas manusia akan menampilkan aktivitas yang baik, hal ini berlaku juga sebaliknya.

² Nurul Annisa, Riri Mayliza, *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Biro Quality Assurance PT. Semen Pandang*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.tt

³ Sukidi, *Kecerdasan Spiritual*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002, hlm.78

Sebagai dasar dari kecerdasan spiritual, Hati memberikan tanggapan mengenai bisikan nurnai dengan mengarahkan serta memberdayakan potensi yang terdapat di dalam hati. Jika manusia memiliki kecerdasan spiritual maka ruhaniahnya akan memperlihatkan rasa tanggungjawab dan memiliki orientasi untuk mengambil kebijakan yang prestatif. Kecerdasan ini juga disebut dengan kecerdasan hati yaitu pemanfaatan beberapa kemampuan yang ada dalam diri dengan tepat dalam mengetahui apa itu hati beserta aktivitas di dalamnya, cara dalam mengekspresikan dan mengelolanya dengan benar, serta memberikan motivasi dalam membina moral hubungan dengan sesama manusia dan Sang Pencipta. Hal ini dinyatakan dalam Q.S Al-Maidah ayat 93 :

لَيْسَ عَلَى الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
 جُنَاحٌ فِيمَا طَعِمُوا إِذَا مَا اتَّقَوْا وَءَامَنُوا وَعَمِلُوا
 الصَّالِحَاتِ ثُمَّ اتَّقَوْا وَءَامَنُوا ثُمَّ اتَّقَوْا وَأَحْسَنُوا
 وَاللَّهُ يُحِبُّ الْحَسِنِينَ

Dari ayat diatas dengan jelas dapat diketahui keterkaitan antara sikap tanggungjawab, iman, dan amal shaleh yang menjadi indikasi kecerdasan spiritual yaitu kejelasan Al-Qur'an dalam menyebutkan orang yang bertanggung jawab

c. Nilai-Nilai Kecerdasan Sipiritual

Terdapat beberapa nilai SQ yang eksistensinya dibutuhkan dalam dunia bisnis, dimana nilai-nilai ini yaitu:

1) Jujur

Kejujuran menjadi salah satu kunci utama kesuksesan selain kebenaran dan ketelatenan. Hukum spiritual didalam bisnis juga mengharuskan manusia untuk bersikap jujur.

2) Transparan

Transparansi menjadi hal yang tak terpisahkan dalam dunia usaha. Hal ini dapat diketahui dimana jika seseorang memiliki sikap transparan atau terbuka maka dia sudah ikut menjadikan dunia usaha menjadi lebih baik.

3) Pengetahuan diri

Salah satu yang menjadi elemen utama dan saat ini diperlukan demi mencapai sukses dan keberhasilan dalam usaha adalah pengetahuan diri dalam memperhatikan lingkungan sekitar dan mempelajarinya dengan baik.

4) Fokus pada kontribusi

Memberi juga menjadi dasar hukum dalam dunia bisnis. Ini penting sekali saat sebuah usaha dihadapkan pada manusia yang belum maksimal memenuhi kewajiban namun sudah menuntut haknya. Melalui hal ini manusia mesti sadar untuk selalu fokus dalam berkontribusi di dunia usaha.

5) Spiritual non dogmatis

Nilai ini menuntut manusia untuk selalu memiliki kualitas hidup yang diilhami dari sebuah nilai dan visi, memanfaatkan dan menghadapi penderitaan, mempunyai kesadaran tinggi, dan memiliki sikap fleksibel.

d. Indikator Kecerdasan Spiritual

Terdapat beberapa pendapat yang menyatakan mengenai indikator kecerdasan spiritual yaitu:

Agustian dalam Tsamara menjelaskan bahwa aspek kecerdasan spiritual meliputi *tabliq*, *amanah*, *fathanah*, *istiqomah* dan *shiddiq*. Kemudian Toto Tsamara menjelaskan bahwasannya terdapat 8 indikator dalam kecerdasan spiritual yaitu: menolog, melayani, berijwa besar, memiliki empati, cenderung kepada kebaikan, memiliki kualitas sabar, berdoa dan berdzikir dan merasakan kehadiran Allah.⁴ Selain itu terdapat

⁴ Toto Tsamara, Kecerdasan Ruhaniah (Trancendental Intelegence: membentuk kepribadian yang bertanggung jawab, profesional dan berakhlak), (Jakarta: gema Insani, 2001), 38

sunyoto yang menjelaskan mengenai indikator kecerdasan spiritual yaitu keteguhan, hikmah, ikhlas, keadilan, kesabaran, ketekunan, rasa syukur dan kerendahan hati, kebersihan hari, rasa percaya, kerjasama, kepedulian, kesederhanaan, kejujuran dan kebenaran.⁵

Melalui ketiga pendapat yang telah diberikan, maka dapat disintesaikan bahwasannya kecerdasan emosional memiliki indikator sebagai berikut:

- a. Kejujuran
- b. Kerjasama
- c. Kepedulian
- d. Syukur
- e. Sabar

2. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian kecerdasan Emosional

Kecerdasan jika dimaknai secara tradisional ialah kemampuan menghitung, membaca dan menulis serta merupakan fokus utama pelaksanaan pendidikan formal, dimana kecerdasan ini mendorong kesuksesan seseorang dalam bidang akademik. Kecerdasan adalah kemampuan seseorang dalam menguasai keahlian dan kekuatan tertentu atau kemampuan dalam mengerjakan suatu hal. Makna lainnya menjelaskan bahwasannya kecerdasan merupakan aspek kognitif manusia yang terbentuk melalui pengalaman dan pembelajaran.⁶

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan dalam mengenal, mengekspresikan dan mengelola dengan benar serta kemampuan dalam memberikan motivasi kepada diri sendiri, mengenal emosi orang lain dan membina komunikasi antar manusia.⁷ Artinya kecerdasan emosional ini mampu memonitor perasaan diri sendiri maupun perasaan orang lain, keadaan diri,

⁵ Suyanto, 5 Rahasia Mengubah Kegagalan menuju kesuksesan dengan SQ (Kecerdasan Spiritual), (Yogyakarta: Andi, 2006), 1.

⁶ Milatus sholiha, dkk. *Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru SMP an nur Bulu Walang*, Malang, Skripsi, hlm.81

⁷ Harmoko, *Organisasi dan motivasi*, PT Bumi aksara, Jakaerta, 2005, hlm.23

keyakinan dan menanggapi informasi untuk memandu tindakan dan pikiran.

Kecerdasan emosional sering juga dipahami sebagai kemampuan dalam merasakan dimana kuncinya terletak pada kejujuran hati, yaitu prinsip manusia berpusat pada suara hati yang diyakini bisa memberikan kebijaksanaan, kekuatan, kenyamanan, rasa aman dan dijadikan pedoman.⁸ Kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengendalikan perasaan dalam memotivasi dan mengelola emosi juga dalam membangun hubungan interaksi antara hamba dengan pencipta maupun hubungan antar sesama. Jika manusia memiliki kecakapan dalam menyesuaikan diri dengan suasana hati ataupun memiliki sikap empati yang baik maka dirinya memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dan hal ini memudahkannya dalam berinteraksi sosial dengan lingkungannya.

Kecerdasan emosional ini secara selektif akan menerapkan kepekaan dan daya emosi yang menjadi sumber pengaruh dan energi yang manusiawi. Melalui adanya kecerdasan emosional dalam tubuh manusia, maka dirinya akan selalu berupaya dalam menanggapi, menghargai, mengakui perasaan diri sendiri ataupun orang lain serta secara efektif menerapkan energi dalam keseharian hidupnya. Tentunya EQ ini tidak hanya mempunyai perasaan, karena didalamnya kita juga dituntut untuk menghargai, menanggapi dan menerapkannya secara efektif informasi dan energi emosi yang ada.

Sebagai kelompok kemampuan mental yang dapat memberikan bantuan dalam memahami dan mengenali perasaan diri yang memberikan tuntunan pada kemampuan dalam mengatur perasaan pribadi manusia, EQ ini memiliki dua bentuk kecerdasan yaitu kepandaian dalam menambah kreativitas intuisi dalam pikiran yang logis dan kepandaian dalam memahami emosi.

⁸ Agustian, *Rahasia sukses membangun kecerdasan emosi dan spiritual (ESQ)*, Jakarta, Arga Wijaya, 2001, hlm. 86-88

EQ sendiri terbagi kedalam lima wilayah. Hal ini didasarkan pada pendapat Goleman. Kelima wilayah ini yaitu membina hubungan, mengenal emosi orang lain, memotivasi diri, mengelola emosi diri dan mengenai emosi dalam diri. Berikut akan dijelaskan secara mendalam:

1) *Self Awareness*

Yaitu kemampuan dalam memahami dirinya melalui apa yang dirasakan pada dirinya dan memanfaatkannya dalam mengambil keputusan sebagai tolak ukur yang realistis atas kuatnya kepercayaan diri dan kemampuan diri.

2) *Self Managemen*

Yaitu kemampuan manusia dalam menangani dan mengendalikan emosinya dengan sedemikian rupa sehingga menyebabkan dampak positif pada pelaksanaan tugas atau tanggung jawab, mempunyai kepekaan yang bersumber dari hati nurani dan mampu menunda kenikmatan sebelum sasaran yang dituju tercapai dan bisa bangkit setelah mendapatkan tekanan emosi.

3) *Self Motivation*

Hasrat terdalam yang berfungsi untuk menuntun dan menggerakkan diri menanggapi sasaran, membantu dalam berinisiatif atau mengambil keputusan dan bertindak efektif serta mampu bangkit dan bertahan dari frustrasi dan kegagalan.

4) *Empati*

Kemampuan dalam merasakan apa yang orang lain rasakan atau bisa dikatakan dengan kemampuan dalam memahami perspektif orang dan menumbuhkan kepercayaan dalam hubungan serta menyelaraskan diri dengan berbagai bentuk watak manusia.

5) Keterampilan Sosial

Kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik saat sedang berinteraksi dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara

cermat. Fungsinya supaya interkasi berjalan lancar dan bisa memberi pengaruh dalam kerja sama tim.⁹

Kemampuan dalam kontrol diri, mengharuskan untuk selalu memotivasi diri dan tekun merupakan dimensi lain yang ada dalam kecerdasan emosional. Melalui uraian tersebut bisa diambil kesimpulan bahwasannya EQ ialah kemampuan dalam mengetahui perasaan diri sendiri sehingga dapat memahami kekurangan dan kelebihan diri, memotivasi diri agar selalu maju, menangani emosi dan memiliki kemampuan dalam merasakan kepribadian dan emosi orang lain serta mampu menjalin komunikasi yang baik dengan orang lain.

EQ sangat diperlukan dalam menghadapi beragam emosi atau perasaan baik dalam lingkungan hidup sekitar maupun lingkungan kerja. Hal ini disebabkan emosi dalam bentuk apapun sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam agama islam kecerdasan emosional juga tertulis di Q.S Asy-Syams ayat 7 – 10:

وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا ﴿٧﴾ فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا ﴿٨﴾
 قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا ﴿٩﴾ وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا ﴿١٠﴾

“Artinya :demi jiwa serta penyempurnaan (ciptaan) Nya, Maka dia mengilhamkan kepadanya (jalan) kejahatan dan ketakwaan. Sungguh beruntung orang yang menyucikan (jiwa itu). Dan sungguh rugi orang yang mengotorinya” (Q.S. Asy-Syams : 7-10)

Quraish Shihab menjelaskan bahwasannya manusia mempunyai potensi yang sama dalam ketakwaan dan kedurhakaan sehingga dirinya bisa membedakan kebaikan dan keburukan. Maka orang yang mampu mengendalikan hawa nafsu merupakan orang yang

⁹Daniel Golman, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, hlm.513-514

beruntung dan yang tidak mampu mengendalikan hawa nafsu serta berbuat kejahatan maka dia adalah termasuk orang yang rugi.¹⁰

b. Aspek Kecerdasan Emosional

Salovey dalam Winarti Anggraini menjelaskan bahwasannya kecerdasan emosional dapat diketahui melalui lima aspek utama yang terdapat di dalamnya yaitu:

1. Mengenali emosi diri

Dasar EQ salah satunya ialah kesadaran dalam memahami perasaan ketika perasaan itu terjadi.

2. Mengelola emosi

Kecakapan yang didasarkan pada kesadaran diri salah satunya yaitu mengelola perasaan supaya mampu terungkap dengan tepat.

3. Memotivasi diri sendiri

Mengatur emosi sebagai alat dalam menggapai tujuan merupakan hal penting dalam memberikan motivasi kepada diri sendiri.

4. Mengenali emosi orang lain

Sadar akan kebutuhan, kepentingan dan perasaan yang dimiliki oleh orang lain.

5. Membina hubungan

Merupakan seni dalam membina hubungan di dominasi oleh kemampuan seseorang dalam mengelola emosi orang lain.¹¹

Melalui kelima aspek ini, maka dapat dirumuskan indikator mengenai EQ yaitu:

1. Percaya diri
2. Komunikasi
3. Empati
4. Tanggung jawab

¹⁰Atifah Rahmawati, *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero)*, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016, hlm.28-29

¹¹ Winarti Anggraini, *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja RSUD. Balung Kabupaten Jember*. Skripsi. Universitas Jember. 2015, 34

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dalam bahasa latin disebut dengan *movere* artinya yaitu *to move* atau bisa disebut dengan menggerakkan atau mendorong. Makna lain mengenai motivasi ialah kekuatan sumber daya yang mengendalikan dan menggerakkan tingkah laku manusia. Motivasi mampu mendorong manusia dalam mengambil tindakan yang diinginkan. Motivasi juga bisa diartikan sebagai daya gerak manusia untuk bertindak hal ini disebabkan perilaku manusia yang orientasinya ialah tujuan dan hal ini terdorong karena adanya keinginan untuk menggapai tujuan tertentu.

Motivasi ialah suatu hal yang memberikan pengaruh pada tingkah laku manusia, yaitu sebagai pendukung kebutuhan dan pendorong keinginan yang mampu membuat manusia memiliki semangat dan motivasi dalam memenuhi dorongan diri sendiri. Menurut Siswanto, motivasi dimaknai dengan keadaan sikap mental dan jiwa seseorang yang mampu mendorong kegiatan dan memberi energi yang sifatnya menyalurkan, mengarahkan tingkah laku kearah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan.

Kebutuhan itu timbul karena adanya interaksi manusia baik yang berwujud fisik, biologis maupun sosial ekonomi. Terlepas dari semua interaksi itu, interaksi yang lebih utama ialah kebutuhan yang sifatnya sosial psikis, misalnya jaminan sosial, keamanan, perlindungan, pengakuan, penghargaan dan lain sebagainya. Karena itu motivasi bisa disebut bagian integral dan interaksi dalam upaya pengarahan, pengembangan dan pembiasaan SDM.¹²

Motivasi ialah dorongan yang berakibat pada kerelaan seseorang dalam mengerahkan kemampuan yang berbentuk waktu, tenaga dan keahliannya dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung

¹²Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa, *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vo. 18 No.1, 2017 hlm. 11-12

jawab dalam melaksanakan tugasnya. Manusia yang termotivasi akan berupaya untuk sekuat tenaga dalam mewujudkan apa yang diinginkannya, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai dan kepuasan kerja dapat dirasakan. Melalui hal ini bisa dipahami bahwasannya motivasi ialah faktor yang juga menentukan efektivitas kerja, termasuk guru baik motivasi yang bersifat Materiil Insentif (Uang, kendaraan, rumah dan lain-lain) dan Nonmateriil Insentif (Medali, Piagam, dan lain-lain) sehingga guru dalam bekerja akan merasa lebih bersemangat.¹³

Melalui penjabaran yang sudah diberikan, maka dapat diketahui bahwasannya motivasi kerja ialah hal yang mampu memunculkan dorongan atau semangat dalam diri kelompok atau individu dalam melakukan pekerjaan demi tercapainya tujuan. Motivasi kerja karyawan juga menjadi keadaan yang membuat karyawan memiliki kebutuhan dalam menggapai tujuan tertentu dalam mengemban tanggung jawab.

b. Dimensi dan Indikator Motivasi kerja

Terdapat dua dimensi dalam motivasi kerja yang masing-masingnya menunjukkan indikator dalam motivasi kerja yaitu

- 1) Dimensi ketentraman yaitu perasaan semangat, nyaman dan senang senang, yang disebabkan terpenuhinya kebutuhan, yaitu:
 - a) Fasilitas kerja,
 - b) Kondisi kerja
 - c) Balas jasa
- 2) Dimensi dorongan agar memiliki dorongan kerja secara maksimal, yaitu:
 - a) Pekerjaan
 - b) Pengakuan dari atasan
 - c) Prestasi kerja¹⁴

¹³ Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, Jakarta, PT Prestasi Pustaka Karya, 2012, hlm.5

¹⁴ Pandi Afandi, *Concept & Indictaore Human Resources Management for management Research*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 18.

c. Motivasi kerja dalam Islam

Dalam keseharian manusia, motivasi disebut dengan keseluruhan proses dalam memberi rangsangan atau dorongan supaya karyawan bersedia bekerja dengan rela tanpa adanya paksaan. Maka dari itu, hakikat motivasi ialah adanya usaha yang harus dilakukan guna meningkatkan motivasi kepada karyawan yang tujuannya untuk mengubah tingkah laku karyawan dan gairah semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan rasa tanggungjawab karyawan serta menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan,

Sebagaimana dalam Al-Qur'an Q.S Ali-Imran ayat 104 :

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ
وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya : “ Dan hendaklah diantara kamu segolongan umat yang mengajak kepada kebajikan, meyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang mungkar, dan mereka itu ialah orang-orang yang beruntung”.

Salah satu bentuk motivasi kerja dalam Islam yaitu mencari nafkah yang termasuk kedalam ibadah. Niat yang muncul bukan semata-mata demi mendapatkan kehidupan yang hedonis, status sosial tinggi apalagi menghalalkan segala cara dalam mendapatkan kekayaan. Islam memandang motivasi kerja tidak hanya mencari nafkah saja, namun sebagai kewajiban manusia sebagai hamba untuk beribadah kepada Allah sesudah ibadah fardhu lainnya. Jadi tidak terdapat kata tidak serius atau malas bagi seorang muslim dalam bekerja. Sikap mental itulah yang memberikan motivasi kuat dalam bekerja dan menggapai kinerja yang maksimal. Mental karyawan mestilah siap baik secara psikofisik ataupun usaha keras dalam menggapai target yang sudah ditentukan perusahaan, memahami kondisi dan situasi, sehat

Motivasi kerjasmani rohani, siap fisik dan juga mental.¹⁵

d. Teori-Teori Motivasi

1) Abraham Maslow

Abraham Maslow menjelaskan bahwasannya manusia akan selalu termotivasi oleh kesempatan yang muncul demi memenuhi keinginan diri selama kehidupannya terpuaskan, dimana meningkatnya kepuasan hidup seseorang juga akan memotivasi karyawan dalam mengembangkan kinerjanya.

2) Teori motivasi ERG dari Clayton P. Alderfer

Clayton menjelaskan didalam teori yang ia namakan dengan teori ERG yaitu *Existence, Relatedness, Growth*. Teori ini mengemukakan bahwa perilaku individu pada saat tertentu juga dipengaruhi oleh tipe kebutuhannya. Salah satu prinsip yang unik dalam teori ini yaitu kebutuhan yang tingkatannya rendah dan sudah terpuaskan mampu terpenuhi kembali dan memberikan pengaruh pada perilaku jika kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi juga terpuaskan.

3) Teori Dua Factor

Dikembangkan oleh Frederick Herzberg, dua faktor yang dimaksud adalah faktor yang memunculkan kepuasan atau ketidakpuasan dimana faktor ini ialah permotivasi dan pemeliharaan. Faktor pemeliharaan didalamnya berupa jaminan keamanan status dan kerja, upah, hubungan dengan subordinat, hubungan dengan pengawas, kualitas pengawasan, kebijakan perusahaan dan juga administrasi. Adapun faktor permotivasi ialah tanggung jawab, kesempatan yang berkembang, *work it self*, kemajuan, pengenalan, dan dorongan untuk berprestasi.

4) Teori motivasi prestasi David McClelland

McClelland mengidentifikasi tiga macam kebutuhan yang menjadi pusat motivasi. Kebutuhan

¹⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi kinerja SDM*, Revika Aditama, Banung, 2005, hlm.61

untuk berprestasi ialah keinginan dalam menjalankan sesuatu dengan lebih efisien dan baik guna menyelesaikan problematika yang sifatnya kompleks. Kebutuhan akan keinginan atau kekuasaan demi melakukan kendali atas orang lain dalam memberikan pengaruh pada perilaku karyawan. Kebutuhan berafiliasi atau keinginan dalam mempertahankan dan membentuk hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan beberapa ahli, dapat ditarik kesimpulan menjadi suatu model dalam dinamika motivasi di tempat kerja. Motivasi menuju kepada upaya secara bersama-sama dengan kemampuan dukungan organisasi yang memadai dan mengarah pada kinerja. Sehingga pada akhirnya akan menuju pada meningkatnya motivasi dalam bekerja keras dimasa mendatang.

Diakunya oleh perusahaan atas pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan sehingga karyawan akan menjalankannya dengan senang hati dan penuh tanggung jawab serta menjalankannya secara maksimal. Faktor lain yang bisa mempengaruhi motivasi adalah kesempatan bersaing secara positif yangmana hal ini akan membuat karyawan menciptakan suasana persaingan dan memperlihatkan performa kerjanya kepada atasan dengan memberikan penilaian dengan adil. Menggandeng karyawan untuk turut mensukseskan tujuan perusahaan, misalnya dengan adanya kesempatan dalam melakukan kegiatan lainnya yang dirasa akan memberikan rasa dihargai dan diperhatikan dalam diri karyawan.¹⁶

e. Bentuk-bentuk Motivasi

Terdapat berbagai macam motivasi kerja jika dilihat melalui sumber munculnya, dimana hal ini dapat dikelompokkan menjadi dua hal, yaitu:¹⁷

¹⁶Agung Santoso, *The Dynamics Of Human Resources*, Director imperial aryaduta hotel dan country club. Hlm.147-148

¹⁷ Sardiman A.M, *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta Persada, 2012

1) Motivasi Intrinsik

Sardiman A.M menjelaskan bahwasannya motivasi intrinsik ialah “motif-motif yang menjadi aktif atau yang fungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena di dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”.

2) Motivasi Eksternal

Acuan motivasi ini berasal dari luar atau bisa dikatakan adanya penggerak yang memberikan dorongan kepada manusia dalam menjalankan suatu hal karena adanya dorongan dan pengaruh pihak lain dalam menggapai tujuan yang sudah ditetapkan sebab lupa, melanggar aturan atau sebab lainnya.

f. Fungsi Motivasi

Fungsi motivasi menurut Hamalik yang dikutip Kompri, meliputi 3 hal yaitu:

- 1) Mendorong munculnya perbuatan atau kelakuan. Perbuatan seseorang akan diawali adanya motivasi untuk melakukan perbuatan tersebut.
- 2) Mengarahkan tindakan dalam menggapai tujuan yang diinginkan.
- 3) Sebagai Penggerak, motivasi yang besar membuat pekerjaan dikerjakan dengan cepat dan sebaliknya motivasi yang kecil akan mengerjakannya memperlambat suatu pekerjaan.¹⁸

Kemudian untuk mengukur motivasi dalam diri seseorang dibutuhkan beberapa indikator dari motivasi itu sendiri. Indikator yang diberikan dalam motivasi belajar di dasarkan pada pendapat Cherniss dan Goleman yaitu optimis, inisiatif dan adanya dorongan dalam mencapai suatu tujuan.¹⁹

4. Kinerja

a. Pengertian kinerja

kinerja atau prestasi berasal dari kata *performance* diambil dari bahasa Inggris. Kinerja umumnya dimaknai dengan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas

¹⁸ Kompri, *Motivasi Pembelajaran... Op.Cit.*, hal. 5

¹⁹ Cherniss dan Goleman, *The emotional intelligence workplace*, (san Fransisco: Jossey-Bass, 2001), 88.

atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.²⁰ Kinerja oleh Rismawati diartikan dengan keadaan yang mesti dikonfirmasi dan diketahui oleh pihak tertentu yang berguna dalam mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi yang dikaitkan dengan visi yang terdapat dalam perusahaan serta memahami dampak yang ditimbulkan baik dari sisi positif ataupun negatif yang bersumber dari kebijakan operasional.²¹

Kinerja sendiri menurut Rasimin yaitu :

- 1) Adalah sebagai reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini ialah akibat dari dorongan kegigihan, harapan dan tuntutan karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan kenyataan yang dirasakan karyawan sehingga memunculkan reaksi emosional berupa rasa senang atau sebaliknya, puas atau tidak dimana hal ini bermuara pada bekerja maksimal atau tidak sesuai aturan yang tersedia.
- 2) Adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan kerjasama antar karyawan, situasi kerja dan hal lainnya yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis.²²

Kinerja bisa diartikan sebagai aktivitas dalam menjalankan pekerjaan dan mendapatkan hasil yang diinginkan dari pekerjaan yang dilakukannya. Kinerja ialah mengenai apa yang dikerjakan dan bagaimana melakukannya. Hasil pekerjaan berhubungan kuat dengan kontribusi ekonomi, kepuasan konsumen dan tujuan strategis suatu perusahaan.

Mulyadi menjelaskan bahwa bahwa terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi ketika mengukur kinerja, yaitu:

- 1) Berdasarkan aktivitas masing-masing dan cirikhas organisasi sesuai dengan pemahaman konsumen.

²⁰ Akhmad Fauzi & Rusdi Hidayat NA, *Manajemen Kinerja*, (Jawa Timur, Airlangga University Press, 2020), 1.

²¹ Rismawati & Mattalata, *Evaluasi Kinerja, Peilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja berorientasi kedepan*, (Celebes Media Perkasa, 2018), 2

²² Djamil Hasim, *Pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas kesejahteraan Sosial Kabupaten biak Numfor*, (Gara Media, 2019), 48.

- 2) Evaluasi yang didasarkan pada *customer-validated* atau ukuran kinerja lainnya.
- 3) Sesuai dengan seluruh aspek kinerja yang memberikan pengaruh kepada pelanggan dan menghasilkan penilaian komperhensif.
- 4) Memberikan *feedback* dalam memberikan bantuan kepada semua anggota organisasi mengenai problematika yang terjadi dan menyelesaikannya.²³

Allah memperlihatkan bahwasannya balas jasa juga mesti diberikan kepada orang yang bekerja secara optimal yang tertuang dalam Q.S An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki atau perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik”.

Ayat diatas memperlihatkan bahwasannya laki-laki dan perempuan mendapatkan pahala yang serupa ketika melakukan amal shaleh yang didalamnya terdapat iman. Islam mendorong umatnya agar termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Upaya dan kinerja mesti diakui dan harus di diberi insentif atau bonus jika memang menunjukkan kinerja yang baik dan optimal guna menghargai prestasi yang telah dicapainya.

b. Kriteria yang mempengaruhi kinerja

Pengukuran terhadap kinerja seseorang bisa dilakukan dengan melihat 6 kriteria dari hasil pekerjaan yang dilaksanakan, hal ini sesuai dengan pandangan Tarmizi, dimana keenam kriteria ini yaitu:

²³ Onita Sari Sinaga, dkk, *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*, (Yayasan Kita menulis, 2020), 27.

- 1) Kualitas
ialah tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati kesempurnaan atau memenuhi harapan perusahaan.
- 2) Kuantitas
ialah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam unit kerja atau siklus aktifitas yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu
ialah tingkatan diselesaikannya aktivitas pekerjaan pada waktu yang sudah ditentukan diawal.
- 4) Efektifitas
Efektifitas merupakan tingkat pemahaman karyawan dengan tujuan meningkatkan laba.
- 5) Kemandirian
Kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya tanpa bantuan orang lain.
- 6) Komitmen
ialah tanggung jawab dalam diri karyawan ketika mengerjakan.

5. Indikator-indikator Variabel

Variabel	Indikator
Kecerdasan Spiritual	1. Kejujuran 2. Kerjasama 3. Kepedulian 4. Syukur 5. Sabar
Kecerdasan Emosional	1. Percaya diri 2. Komunikasi 3. Empati 4. Tanggung jawab
Motivasi	1. Optimis 2. Inisiatif 3. Dorongan
Kinerja	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. komitmen

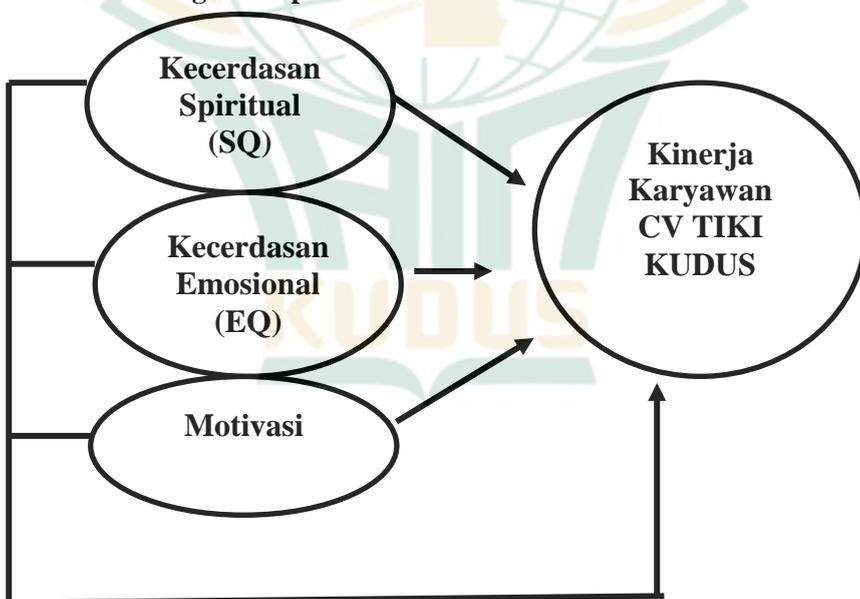
B. Penelitian Terdahulu

No	Penyusun	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1	Hari Nugroho Akimas, Ahmad Alim Bachri	“Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan”	Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) dan Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Kecerdasan Intelektual (IQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Kecerdasan Emosional (EQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Kecerdasan Spiritual (SQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2	Andik Aryanto, Titien Agustina	“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Motivasi Terhadap Kinerja Personil Reskrim Polresta Banjarmasin”	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Motivasi, Kinerja	Kuantitatif	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial dan simultan.
3	Furnadi	“Pengaruh Kecerdasan Sosial, Emosional dan Spiritual Terhadap	Kecerdasan Sosial, Emosional, Spiritual, dan Kinerja	Survey dan Analisis Deskriptif, Analisis Statistik	Kecerdasan Sosial, Emosional, Spiritual berpengaruh positif terhadap

		Kinerja Penyuluh Pertanian Melalui Komitmen Jerja”		menggunakan analisis jalur	komitmen kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh pertanian
4	Fauziyyah Iswandi	“Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik dengan Variabel Moderasi Disiplin Kerja di Wilayah DKI Jakarta”	Kecerdasan Intelektual, Emosional, Spiritual, dan Kinerja	Kuantitatif	Secara parsial kecerdasan Intelektual dan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
5	Gustra Prakarsa	“Analisis Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja	Kepemimpinan Spiritual, Kinerja, Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, dari model analisis kepuasan kerja

		(Studi kasus pada RSI Siti Khadijah Palembang) ”		sebagai variabel intervening dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja tidak terpenuhi karena tidak signifikan.
--	--	--	--	--

C. Kerangka Berpikir



Dengan tumbuhnya kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional juga motivasi kerja pada karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Apabila sebagian besar atau semua karyawan mempunyai kinerja tinggi maka perusahaan akan memiliki peningkatan efektivitas sehingga mampu

membuat perusahaan untuk berkembang lagi. Dengan baiknya kinerja karyawan maka target yang diinginkan perusahaan bisa tercapai baik jangka panjang atau pendek.

D. Hipotesis dan Pengembangannya

Jawaban sementara suatu penelitian dinyatakan dengan hipotesis. Hal ini dikarenakan jawaban yang diberikan didasarkan pada teori bukan fakta yang terjadi di lapangan. Kebenaran dalam hipotesis ini mesti diujikan kembali. Penelitian ini memebrikan beberapa hipotesis yaitu:

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan

Kecerdasan spiritual dapat diartikan dengan kecerdasan yang terdapat dalam diri manusia yang berkaitan dengan kearifan yang muncul diluar diri. Kinerja seorang karyawan tidak bisa jika hanya dilihat dari kecerdasan intelektual dan emosionalnya saja. Mereka yang bisa memberi makna pada kehidupannya dan membawa spiritualitasnya ketika bekerja akan menjadikannya menjadi orang yang baik dan juga akan berdampak pada kinerjanya menjadi lebih baik daripada yang tidak mempunyai kecerdsan spiritual.

Adapun hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh antara kecrdasan spiritual dengan kinerja karyawan.

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan dalam mengekspresikan, mengelola dan mengenal dengan benar sekaligus upaya dalam memotivasi diri sendiri, mengenal emosi orang lain dan membina hubungan dengan antar sesama. Kinerja karyawan tidak bisa sepenuhnya dinilai berdasarkan intelektual saja namun juga dari faktor emosionalnya. Manusia yang mampu melakukan kontrol terhadap emosi memberi dampak atau hasil kerja yang baik. Hal ini seperti anggapan Meyer bahwasannya emosi ialah faktor penting yang sama dengan kombinasi kemampuan analisis dan teknik guna memunculkan kinerja yang maksimal.

Adapun hipotesisnya sebagai berikut :

H₂ : Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi merujuk pada usaha yang dilakukan bersamaan dengan kemampuan dukungan organisasi yang memadai dan menuju pada kinerja. Tingginya motivasi karyawan berdampak pada keadaan yang bisa membuat karyawan memiliki kebutuhan demi menggapai tujuan tertentu dalam mengemban tanggung jawab.

Adapun hipotesisnya :

H₃ : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

