

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA ERAMART TIMBAU TENGGARONG

Oleh : Nur Isma Fitriani, Iskandar

Penulis adalah Mahasiswa dan Dosen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kutai Kartanegara

Abstract:

The purpose of this study was to determine and study the influence of the variables of intellectual intelligence (IQ), emotional intelligence (EQ), and spiritual intelligence (SQ) on employee organizational performance at the Eramart Timbau Tenggarong Minimarket. The sample in this study were 26 employees of the Eramart Timbau Tenggarong Minimarket. The sampling technique was random sampling. The analytical tool used is multiple regression equations with hypothesis testing used F and t tests. The results of the F test calculation obtained that Emotional intelligence and spiritual intelligence simultaneously are able to show their influence on employee performance at the Eramart minimarket. The three independent variables are able to explain changes in employee performance by 84.2% (Adjusted R square = 0.842) while the remaining 15.2% is influenced by other variables not included in this study such as career development, compensation, job stress. From the three results of the t test above, it can be seen that the partial correlation value of the spiritual intelligence variable is the greatest compared to the intellectual intelligence and emotional intelligence variables, which is 0.617 or 61.7%, so that the spiritual intelligence variable is the most dominant variable affecting the employee performance at the Eramart Timbau Tenggarong minimarket. From this description, it can be concluded that the second hypothesis is rejected.

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

PENDAHULUAN

Minimarket Eramart Timbau adalah salah satu badan usaha yang bergerak dibidang jasa swalayan di kota Tenggarong. Produk yang dijual pada Minimarket Eramart Timbau tentunya semua produk makanan dan minuman kualitasnya telah terjaga dan telah mendapatkan izin dari balai pemeriksa obat-obatan dan makanan (BPOM.) Jam operasional Minimarket Eramart Timbau mulai 08.00 - 22.00 dengan jumlah karyawan yang bekerja sebanyak 26 orang dengan dua shif tkerja.

Dalam pelaksanaan operasional sehari-hari, kinerja karyawan Minimarket Eramart Timbau yang optimal mutlak diperlukan agar tujuan yang ingin dicapai

perusahaan bisa diraih. Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan peneliti terdapat kinerja organisasi karyawan yang masih rendah. Ini terlihat dari tingkat efisiensi kerja yang tak sebanding dengan pekerjaan. Karyawan kurang memahami fungsi dan peran dari tanggung jawab yang telah mereka emban dan wajib dijalankan, kerja sama antar pegawai masih belum sepenuhnya padu, para karyawan terkadang kurang dapat mengontrol emosi saat bekerja, motivasi dalam bekerja masih belum tinggi, serta pegawai juga merasa kurang mengerti jika mendapat kritik dari pimpinan, serta kurang bisa menyadari kesalaham saat telah ingatkan dari pimpinan.

Terdapat tiga faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Minimarket Eramart Timbau yaitu kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ). Permasalahan yang terlihat kecerdasan intelektual, rata-rata karyawan Minimarket Eramart Timbau sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan SLTA / sederajat dari pada karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan Diploma dan S1. Di samping itu data Minimarket Eramart Timbau menunjukkan bahwa tahun 2016 karyawan menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja biasanya karena sakit dan kematian keluarga. Tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada tahun 2016 hingga 2017 sebesar 5,29%. Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat toleransi perusahaan sebesar 5% . Hal ini dapat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan.

Permasalahan dari kecerdasan emosional karyawan pada Minimarket Eramart Timbau. Berdasarkan tingkat absensi karyawan Minimarket Eramart Timbau yang melebihi standart toleransi perusahaan jelas terlihat bahwa karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang rendah, karyawan tidak mampu untuk memotivasi dirinya sendiri untuk memberikan dampak yang baik bagi dirinya sendiri dan perusahaan. Hal ini merujuk pada salah satu indikator kecerdasan emosional yang diungkapkan Goleman (2007) yaitu memotivasi diri dalam bekerja. Permasalahan dari kecerdasan spritual karyawan pada Minimarket Eramart Timbau adalah karyawan kurang memiliki kesadaran diri dalam bekerja, kurang memiliki visi jauh kedepan dan tidak bisa melakukan perubahan sesuai tuntutan perusahaan. Ini

terlihat dari cukup tingginya perputaran karyawan Minimarket Eramart Timbau. Tingginya tingkat perputaran pegawai juga dapat dipandang sebagai indikator rendahnya kecerdasan emosional dan spiritual. Turnover terjadi akibat ketidakpuasan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya atau tidak adanya komitmen dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya yang menunjukkan rendahnya tingkat kecerdasan spritual yang dimiliki karyawan. Tingkat perputaran karyawan menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan baru yang bekerja dibawah setahun, hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut, karena karyawan baru harus membangun hubungan baru dengan rekan kerja baru proses ini dapat berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan Minimarket Eramart Timbau. Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan Intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja orgaisasi baik secara simultan dan parsial pada Eramart Timbau Tenggara.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Organisasi

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan . (Mangkunegara, 2007 : 67). Kinerja pada prinsipnya merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif kinerja merupakan catatan (*outcome*) yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan tertentu yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. (Sulistiani dan Rosidah, 2003 : 223).

Kecerdasan Intelektual (IQ)

Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain. Kecerdasan intelektual lazim disebut dengan inteligensi. Istilah ini dipopulerkan kembali pertama kali oleh Francis Galton, seorang ilmuwan dan ahli matematika yang terkemuka dari Inggris (Joseph, 2008, p.19). Inteligensi adalah kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik (Galton, dalam Joseph, 2008, p.20).

Intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa intelegensi adalah suatu kecerdasan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional. Oleh karena itu, intelegensi tidak dapat diamati secara langsung melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berfikir rasional itu. sedangkan IQ atau singkatan dari *Intelligence Quotient* adalah skor yang diperoleh dari sebuah tes kecerdasan.

Menurut Dwijayanti (2009) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang di butuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Dalam penelitian ini kecerdasan intelektual di ukur dengan indikator sebagai berikut: (Stenberg, 1981) dalam Dwijayanti (2009), yaitu: (1) kemampuan memecahkan masalah, (2) intelegensi verbal, (3) intelegensi praktis dan (4) penataan sikap.

Kecerdasan Emosional (EQ)

Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai :“Himpunan bagian

dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.” (Mahmudi, 2008 : 8)

Kecerdasan Spritual (SQ)

Menurut Ginanjar dalam Saefullah (2012:65) kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan, serta mampu menyinergikan IQ, EQ dan SQ secara komprehensif. Kecerdasan spiritual sangat penting dalam kehidupan manusia karena ia akan memberikan kemampuan pada manusia untuk membedakan hal / sesuatu yang baik dengan yang buruk, memberi manusia rasa moral dan memberi manusia kemampuan untuk menyesuaikan dirinya dengan aturan-aturan yang baru baik dan benar. Menurut Danah Zohar dan Ian Marshall (2015:4) kecerdasan spiritual adalah :“Kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan orang lain.

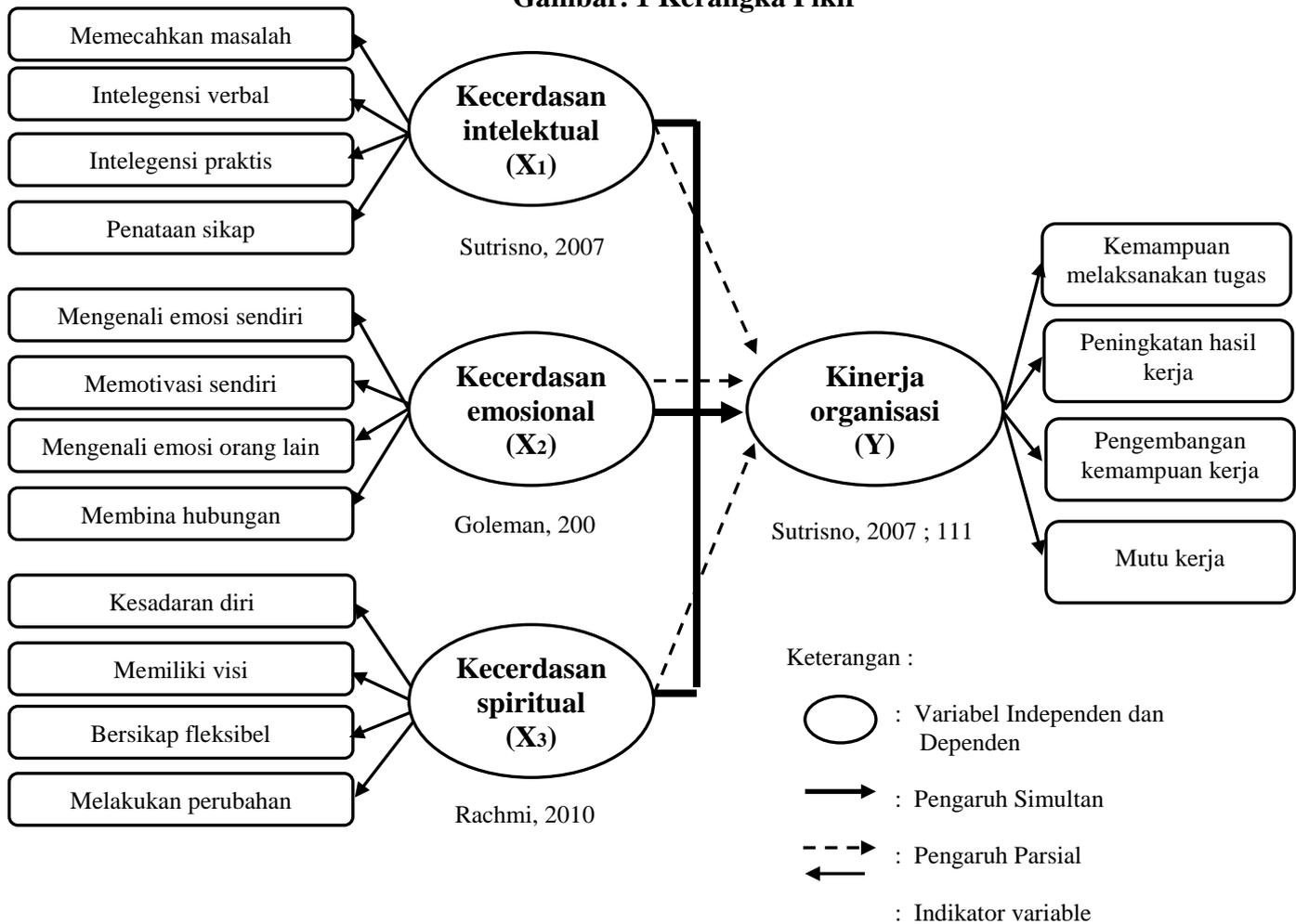
Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab I terdahulu, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut ini :

1. Bahwa variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja organisasi karyawan pada Eramart Timbau Tenggarong.
2. Bahwa kecerdasan emosional merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja organisasi karyawan pada Eramart Timbau Tenggarong

KERANGKA PIKIR

Gambar. 1 Kerangka Pikir



METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini diambil dari para karyawan minimarket Eramart Timbau Tenggarong sebanyak 26 karyawan. Karena populasi sebanyak 26 orang relatif kecil berada dibawah 100, maka jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 26 orang. Hal ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2007 ; 35) yang menyatakan “Semakin besar sampel mendekati populasi maka semakin kecil kesalahan generalisasinya dan begitu juga sebaliknya semakin kecil sampel menjauhi populasi maka kesalahan generalisasinya semakin besar”. Teknik pengambilan

sampel dengan cara sensus, dimana sampel diambil secara keseluruhan tanpa kecuali.

Model Analisis Data

Model analisis data sesuai dengan objek penelitian yaitu minimarket Eramart Timbau Tenggarong dimana variabel yang digunakan lebih dari satu, maka analisis yang dipergunakan untuk pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dengan model regresi linier berganda dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Sugiyono, 2010 ; 251)

Dimana :

- Y = Kinerja organisasi
- X₁ = Kecerdasan intelektual
- X₂ = Kecerdasan emosional
- X₃ = Kecerdasan spiritual
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi parsial
- a = Konstanta
- ê = Error atau sisa (residual)

Pengujian Hipotesis

a. Uji F / Analisis Varian

Tujuan uji F untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen yang digunakan mampu menjelaskan pengaruhnya secara (simultan) terhadap variabel tidak bebasnya. Pengujian hipotesis dari uji F ini menggunakan perhitungan data SPSS dengan tingkat signifikansi 95% dan α (0,05). Syarat pengujiannya adalah :

- Jika F hitung > F tabel maka hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H₁) diterima, berarti dapat dikatakan bahwa variabel independen (X) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
- Jika F hitung < F tabel maka hipotesis nol (H₀) diterima dan hipotesis alternatif (H₁) ditolak. Artinya variabel independen (X) secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Langkah selanjutnya adalah untuk memperkuat dan mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebasnya diperlukan hasil dari multiple R / angka R. apabila angka multiple R yang diperoleh mendekati angka satu maka dapat dikatakan semakin kuat hubungannya.

b. Uji Regresi Parsial (Uji t)

Pembuktian kebenaran hipotesis kedua digunakan uji t yaitu menguji kebenaran koefisien regresi parsial. Pengujian uji t ini menggunakan perhitungan data SPSS dengan tingkat signifikansi 95% dan α (0,05). Syarat

untuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Jika t hitung < t tabel maka hipotesis nol (H₀) diterima dan hipotesis alternatif (H₁) ditolak ini berarti variabel independen (X) secara sendiri-sendiri (parsial) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
- Jika t hitung > t tabel maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima. Artinya variabel independen (X) secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Langkah selanjutnya adalah mencari koefisien determinasi partial (r^2) untuk masing-masing variabel independen untuk mengetahui variabel independen mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen

Uji asumsi klasik

1. Normalitas Data

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal atau tidaknya berdasar patokan distribusi normal dari data dengan mean dengan standar deviasi yang sama. Dengan profil data semacam ini maka data tersebut bisa dianggap mewakili populasi. Model yang digunakan adalah tes kolmogorov-smirnov (K-S) dan shaphiro-wilk. Syarat pengujiannya normalitas data adalah :

- Jika nilai sig > 0,05 maka data dianggap normal distribusinya
- Jika nilai sig < 0,05 maka data dianggap tidak normal distribusinya.

2. Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya korelasi linier diantara satu atau lebih variabel bebas, sehingga akan sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Guna mendeteksi keberadaan multikolinieritas dilakukan analisis korelasi pearson diantara variabel bebas.

Syarat pengujiannya adalah bahwa apabila korelasi antara variabel bebas sebesar 0,80 keatas maka terjadi multikolinieritas (Sugiyono, 2007;48).

3. Heteroskedastisitas

Metode ini digunakan untuk mengetahui tidak terjadinya kesalahan faktor pengganggu yang mempunyai varian yang sama dalam penyebaran untuk variabel independennya. Dalam uji klasik ini, apabila residual sama atau mendekati nol dan berdistribusi normal serta varian residunya sama maka tidak akan terjadi *heteroskedastisitas* begitu pula sebaliknya.

4. Uji Linieritas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Jika ada hubungan antara dua variabel yang belum diketahui apakah linear atau tidak, uji linearitas tidak dapat digunakan untuk memberikan adjustment bahwa hubungan tersebut bersifat linear atau tidak. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada. Syarat pengujiannya adalah :

- Jika nilai sig > 0,05 maka data dapat dikatakan tidak linear.

- Jika nilai sig < 0,05 maka data dapat dikatakan linear

HASIL PENELITIAN

1. Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara simultan/serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada minimarket Eramart Timbau Tenggarrong, di mana probabilitas hasil regresi linear berganda adalah lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) sebesar 5% ($p < 0,05$). Pengaruh faktor-faktor tersebut secara serempak sangat signifikan di mana $p < 0,05$. Penjelasan tersebut sangat beralasan, jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} 45,252 >$ dari $F_{tabel} 2,80$). maka variabel independen (bebas) mempunyai hubungan yang signifikan atau faktor variabel kinerja karyawan minimarket Eramart Timbau dipengaruhi oleh variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 1. Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	1.715	3	.572	45.252	.000
	Residual	.278	22	.013		
	Total	1.993	25			

Sumber : Output SPSS (Lampiran)

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The estimate	Durbin-watson
1	.928	.861	.842	.11239	1.597

Sumber data : Output SPSS – Lampiran.

Dari tabel 2 terlihat bahwa korelasi atau hubungan keeratan antara variabel

kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara

serentak terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat hubungannya karena terletak diantara 0,80 – 1,00. Nilai adjusted R square yang dihasilkan sebesar 0,842 yang berarti 84,2% kinerja karyawan minimarket Eramart Timbau dipengaruhi oleh variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual sedangkan sisanya 15,8% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

2. Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap kinerja karyawan minimarket Eramart Timbau Tenggara adalah dengan menggunakan uji t yaitu dengan membandingkan nilai t hitung terhadap t tabel pada *Level of Confidence* sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$, pada *discount factor* (df) = 24. Adapun nilai t tabelnya adalah sebesar 1,710. Bila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dinyatakan variabel bebas tersebut berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Hasil perhitungan uji t (korelasi parsial) pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa :

a. Hasil persamaan regresi berganda adalah $Y = - 0,712 + 0,479.X_1 + 0,349.X_2 + 0,390.X_3$. dari hasil analisis tersebut dapat diketahui konstanta (a) sebesar - 0,712 menyatakan bahwa jika X_1 , X_2 , dan X_3 sama dengan nol atau jika variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual tidak ada sama sekali maka kinerja karyawan minimarket Eramart Timbau Tenggara akan selalu *constant* sebesar -0,712. Nilai ketiga variabel independen yang ada bernilai positif yaitu 0,479, 0,349 dan 0,390 sehingga jika variabel independen ditingkatkan satu satu maka dampaknya kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika variabel independen diturunkan satu

satuan maka dampaknya kinerja karyawan akan ikut menurun pula.

- b. Variabel kecerdasan intelektual (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} 7,279 > t_{tabel} 1,710$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- c. Variabel kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} 3,830 < t_{tabel} 1,710$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- d. Variabel kecerdasan spiritual (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} 8,862 > t_{tabel} 1,710$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dari ketiga hasil uji t diatas terlihat nilai korelasi parsial variabel kecerdasan spiritual yang paling besar dibandingkan variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional yakni sebesar 0,617 atau 61,7%, sehingga variabel kecerdasan spiritual merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada minimarket Eramart Timbau Tenggara. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang kita pakai untuk mengakses makna, nilai, tujuan terdalam, dan motivasi tertinggi kita. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan moral kita, yang memberi kita sebuah kemampuan, bawaan untuk membedakan yang benar dengan yang salah. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang kita gunakan untuk membuat kebaikan, kebenaran, keindahan dan kasih sayang dalam hidup kita. Kecerdasan spiritual karyawan minimarket Eramart Timbau Tenggara kemungkinan sebagian besar dipengaruhi oleh dekatnya fasilitas mesjid yang dekat minimarket Eramart Timbau Tenggara dan sebagian besar bertempat tinggal dekat dengan mesjid / musholla, sehingga sebagian besar karyawan hampir jarang

melewatkan waktu shalat saat bekerja jika sudah tiba waktunya. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini **ditolak**.

Kemudian analisis selanjutnya adalah untuk melihat hasil korelasi parsial sumbangan masing-masing variabel

independen kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada minimarket Eramart Timbau Tenggara dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.712	.346		-2.057	.052		
kecerdasan intelektual	.479	.066	.602	7.279	.000	.927	1.079
kecerdasan emosional	.349	.091	.309	3.830	.001	.975	1.025
kecerdasan spiritual	.390	.044	.733	8.862	.000	.927	1.079

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Lampiran Output SPSS

Tabel 4. Correlations

		kinerja karyawan	kecerdasan intelektual	kecerdasan emosional	kecerdasan spiritual
Pearson Correlation	kinerja karyawan	1.000	.454	.438	.617
	kecerdasan intelektual	.454	1.000	.097	-.243
	kecerdasan emosional	.438	.097	1.000	.096
	kecerdasan spiritual	.617	-.243	.096	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja karyawan	.	.010	.013	.000
	kecerdasan intelektual	.010	.	.319	.116
	kecerdasan emosional	.013	.319	.	.320
	kecerdasan spiritual	.000	.116	.320	.
N	kinerja karyawan	26	26	26	26
	kecerdasan intelektual	26	26	26	26
	kecerdasan emosional	26	26	26	26
	kecerdasan spiritual	26	26	26	26

Sumber : Lampiran Output SPSS

- a. Besarnya hubungan antara variabel kecerdasan intelektual dengan variabel kinerja karyawan adalah 0,454 atau 45,4% yang berarti terdapat hubungan korelasi parsial yang cukup kuat antara kedua variabel ini karena terletak diantara 0,400 - 0,599.
- b. Besarnya hubungan antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel kinerja karyawan adalah 0,438 atau 43,8% yang berarti terdapat hubungan

- korelasi parsial yang cukup kuat antara kedua variabel ini karena terletak diantara 0,400 - 0,599.
- c. Besarnya hubungan antara variabel kecerdasan spiritual dengan variabel kinerja karyawan adalah 0,617 atau 61,7 %. yang berarti terdapat hubungan korelasi parsial yang kuat antara kedua variabel ini karena terletak diantara 0,600 - 0,799.

Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut $Y = -0,712 + 0,479.X_1 + 0,349.X_2 + 0,390.X_3$. konstanta (a) sebesar -0,712 menyatakan bahwa jika X_1 , X_2 , dan X_3 sama dengan nol atau jika variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual tidak ada sama sekali maka kinerja karyawan akan selalu *constant* sebesar -0,712. Nilai ketiga variabel independen bernilai positif yaitu 0,479, 0,349 dan 0,390 sehingga jika variabel independen ditingkatkan maka dampaknya kinerja juga akan meningkat.

Koefisien regresi X_1 kecerdasan intelektual bertanda positif (+) sebesar 0,479 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan dari variabel kecerdasan intelektual akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,479 dan sebaliknya jika kecerdasan intelektual menurun maka kinerja karyawan akan menurun pula. Menurut Wiramiharja (2013, p.73) penelitiannya tentang kecerdasan ialah menyangkut upaya untuk mengetahui kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini menunjukkan hasil korelasi positif yang signifikan untuk semua hasil tes dari indikator kecerdasan terhadap kinerja dan variabel kemauan, baik itu kecerdasan figural, kecerdasan verbal, maupun kecerdasan numerik. Istilah kecerdasan intelektual lebih dikhususkan pada kemampuan kognitif. Behling (2008) mendefinisikan kemampuan kognisi yang diartikan sama dengan kecerdasan intelektual, yaitu kemampuan yang didalamnya mencakup belajar dan pemecahan masalah, menggunakan kata-kata dan simbol.

Koefisien regresi X_2 kecerdasan emosional bertanda positif (+) sebesar 0,349 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan dari variabel kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,349 dan sebaliknya jika kecerdasan emosional

menurun maka kinerja karyawan akan menurun pula. Seorang karyawan yang mempunyai kecerdasan emosi yang baik akan dapat dikenali melalui 5 komponen dasar yaitu Pengendalian diri, Penguasaan diri, Motivasi diri, Empati, Hubungan yang efektif (Rahman, 2009). Menurut Daniel Goleman yang dikutip oleh Anthony, tahun 2008 dalam bukunya yang berjudul *Emotional Quality Management* kemampuan dalam mengendalikan emosi mempunyai peranan yang sangat besar terhadap kesuksesan dan *Emosional Quality* berpengaruh besar terhadap keberhasilan. Demikian pula akan bisa terlihat pada seorang karyawan yang mempunyai kecerdasan emosi yang baik, akan selalu bersemangat dalam menjalankan kegiatan kerja yang telah diputuskan menjadi bagian dalam hidupnya. Istilah semangat bekerja yang demikian disebut kinerja.

Koefisien regresi X_3 kecerdasan spiritual bertanda positif (+) sebesar 0,390 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dari variabel kecerdasan spiritual akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,390 dan sebaliknya jika kecerdasan spiritual menurun maka kinerja karyawan akan menurun pula. Hal ini dapat dijelaskan. Efendi (2005) menyatakan bahwa dengan adanya kecerdasan spiritual, seorang karyawan akan mempunyai komitmen yang kuat terhadap tugasnya. Kecerdasan spiritual yang tinggi bisa membuat kita menjadi kreatif, luwes, berwawasan luas atau spontan secara kreatif untuk berhadapan dengan masalah eksistensial yaitu secara pribadi kita merasa terpuruk, terjebak oleh kebiasaan. Dengan memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi, karyawan diharapkan untuk bisa lebih cermat dalam menghadapi masalah yang dihadapi, ketika menghadapi tugas dan tanggung jawab sehingga mampu membuat keputusan yang baik untuk menyelesaikan masalah.

Hasil survey Trihandini (2004) menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dijelaskan Zohar dan Marshall (2001) bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Seseorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan berkarya lebih baik.

Darajat (1990) menyatakan bahwa unsur terpenting yang dapat membantu pertumbuhan dan perkembangan jiwa manusia adalah iman yang direalisasikan dalam bentuk ajaran agama.

Maka dalam Islam yang menjadi sumber kehidupan manusia adalah iman, karena iman menjadi pengendali sikap, ucapan dan tindakan, keimanan inilah yang nantinya akan memberi pengaruh besar dalam diri seseorang, diantaranya keimanan membuat individu percaya kepada dirinya sendiri, dapat meningkatkan kemampuan, dapat membangkitkan rasa tenang dalam jiwa dan dapat menimbulkan kedamaian hati juga memberi rasa bahagia.

Kecerdasan spiritual sangat penting bagi perawat untuk memperkuat kinerja karyawan dan membentengi diri dari sikap kurang peduli terhadap pekerjaannya atau etos kerja yang rendah.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari perhitungan persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan atau searah antara variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap

kinerja karyawan pada minimarket Eramart Timbau Tenggaraong. Maksudnya, apabila variabel independen (bebas) ada penambahan maka variabel dependen (terikat) juga mengalami penambahan dan sebaliknya.

2. Dari hasil perhitungan uji F didapatkan hasil bahwa variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada minimarket Eramart Timbau Tenggaraong, sehingga hipotesis pertama diterima.

Hubungan antara variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat hubungannya.

Ketiga variabel bebas tersebut mampu menerangkan perubahan terhadap kinerja karyawan sebesar 84,2 % sedangkan sisanya sebesar 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini misalnya motivasi, kompensasi pengembangan karir dan lain lain.

3. Dari ketiga hasil uji korelasi parsial diatas terlihat nilai korelasi variabel kecerdasan spiritual yang paling besar dibandingkan variabel lainnya kemudian disusul variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.

Dengan demikian variabel kecerdasan spiritual merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada minimarket Eramart Timbau Tenggaraong, sehingga hipotesis kedua ditolak.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut

1. Hendaknya manager bisa menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga para karyawan dapat bekerja dengan nyaman, saling bekerja sama dan bisa meminimalkan konflik pekerjaan yang dapat terjadi diantara karyawan dan manager sehingga kinerja juga akan ikut meningkat.
2. Manager hendaknya selalu menghargai setiap hasil kerja bawahannya dan selalu melibatkan semua karyawannya dalam setiap kegiatan dan pengambilan keputusan yang penting sehingga para karyawan merasa terhargai akan keberadaannya didalam perusahaan.
3. Hendaknya manager selalu tegas terhadap aturan disiplin yang telah ditetapkan dan bisa memberikan sanksi kepada seluruh bawahannya tanpa pilih kasih atau membedakan status karyawan.
4. Hendaknya dalam setiap seminggu sekali manager mengadakan rapat dengan seluruh karyawan guna mencari pemecahan akan setiap masalah dalam perusahaan sehingga masalah yang ada bisa cepat ditangani.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian Ary Ginanjar, **Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)**, Jakarta: Agra Wijaya Persada, 2001
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**,. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arep, Ishak dan Tanjung Ishak, 2003, **Manajemen Personalia** PT. Grasindo, Jakarta
- Behling, O, 2008, **Employee Selection : Will Intelligence and Conscientiousness Do**, Vol.1, New York VNR
- Dwijayanti, Arie Pangestu. 2009. **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi**. Skripsi. Jakarta : Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.
- Goleman, Daniel. 2002. **Emotional Intelligence** (terjemahan). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T, Hani, 2012, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Hanafi, Akhmad, 2013, **Manajemen Personalia**, BPFE –UGM, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisikesebelas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Monk, Daniel, 2012 **Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi**, Edisi keenam, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Moustafa, K,S, and, Miller, T, R, 2003, **Too Intelligent For The Job ? The Validity of Upper-Limit Cognitive Ability Test Scores In Selection**, Sam Advanced Management Journal, Vol.68

- Panaggian, Sinumangkalit, 2012, **Rahasia Sukses Hidup Bahagia Kecerdasan Spiritual, Mengapa SQ Lebih Penting Dari Pada IQ Dan EQ**, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Rachmi, Filia. 2010. **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Perilaku Belajar Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang Dan Universitas Gajah Mada Yogyakarta)**. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro: Semarang.
- Rahmanto S, 2010, **Kebijakan Kinerja Karyawan**, Edisi pertama, Yogyakarta: BPFE UGM
- Rico Hendra Winarto, 2013 **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Ponoragan Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara”**. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Kutai Kartanegara
- Tohardi, Bambang, 2010, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Trihandini R A Fabiola Meirnayati, 2015 **Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang)**, Semarang: Progran Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro