

# PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI CV. MEGA MULTI BISNIS

CHRISTY SALLY S. MANIHURUK

Arka'a Ahmad Agin

Fery Panjaitan

Management Program  
STIE-IBEK Bangka Belitung  
Pangkal Pinang, Indonesia  
[e.jurnal@stie-ibek.ac.id](mailto:e.jurnal@stie-ibek.ac.id)

**Abstract-** *This undergraduate thesis was written and compiled by Christy Sally S. Manihuruk with student ID number 640160045 entitled in Bahasa; "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai CV. Mega Multi Bisnis".*

*The background of this research is based on existing phenomena showing that employee performance has not been maximized at CV. Mega Multi Business. The purpose of this study was to determine and examine the effect of emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance at CV. Mega Multi Business.*

*The method of research is a descriptive quantitative study with a sample size of 30 respondents. This study has two independent variables; Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence. The dependent variable was labeled as an Employee Performance.*

*Testing instruments using validity and reliability tests. The data analysis method used in this study is Multiple Linear Regression Analysis using the F-test along with Simple Linear Regression with T-test. Also the researcher use an analysis of the Coefficient of Determination ( $R^2$ ) in order to provide empirically the ability to explaining the dependent by two independence variables simultaneously.*

*The results of the research on the independent variable Emotional Intelligence ( $X_1$ ) obtained t-count 1.544 < t-table 1.703 and the Spiritual Intelligence variable ( $X_2$ ) with t-count 2.677 > t-table 1.991. Therefore, an Emotional Intelligence has no partial effects towards Employee Performance. Also, the study stated if Spiritual Intelligence has a partial effect towards Employee Performance.*

*The results of the F-test show that F-count 9.631 > F-table 3.35. This means that the independent variables (emotional intelligence and spiritual intelligence) simultaneously has an affect towards the dependent variable (employee performance). The test results of the Coefficient of Determination ( $R^2$ ) show Adjusted  $R^2$  0.416 or in other word, that employee performance variables can be explained by emotional intelligence and spiritual intelligence variables by 41.6%. While the remaining 0.584 or 58.4% can be explained by other variables outside the research variables.*

**Keywords:** *Human Resources Management, Staff Performance, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence.*

## I. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karena sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu perusahaan dan proses pengambilan keputusan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan tersedianya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi perusahaan itu untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia yang unggul bukan hanya seseorang yang mempunyai keilmuan (IQ) saja tetapi sumber daya manusia yang unggul juga seseorang yang memiliki kemampuan menyikapi setiap kondisi yang dihadapi sehingga mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan mampu mewujudkan eksistensi bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang unggul bukan hanya seseorang yang mempunyai keilmuan (IQ) saja tetapi sumber daya manusia yang unggul juga seseorang yang memiliki kemampuan menyikapi setiap kondisi dengan arif dan bijaksana (EQ), sumber daya manusia yang unggul juga haruslah seorang yang juga mempunyai pendekatan pada Tuhan semesta alam pada setiap pekerjaan dan kegiatan yang dilakukannya dimanapun dan kapanpun (SQ).

Dengan kecerdasan emosional, seseorang dapat menempatkan emosinya pada posisi yang tepat, memilih kepuasan dan mengatur suasana hati. Cooper dan Sawaf (2010) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosional menuntut penilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri sendiri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan

secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari. Jadi yang dimaksud kecerdasan emosional dalam penelitian ini adalah kemampuan untuk memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun orang lain yang mencakup kesadaran diri dan kendali dorongan hati (pengendalian diri), ketekunan, semangat dan memotivasi diri sendiri, empati dan kecakapan sosial.

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Goleman (2010) disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Pada sebagian besar masyarakat umum saat ini masih ada saja yang sangat mengunggulkan kemampuan otak dan daya nalar (IQ) dan sangat memprioritaskan pengembangannya.

CV. Mega Multi Bisnis merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa percetakan di Bangka Belitung yang cukup berkembang pesat yang telah memiliki 2 cabang di kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yang memiliki 30 karyawan. Hal ini menunjukkan adanya kinerja yang tinggi dari karyawan perusahaan. Selain itu produksi dan pelayanan yang dilakukan oleh karyawan juga cukup baik dan memuaskan dilihat dari kualitas produk yang dihasilkan serta banyaknya pelanggan. Namun, kadang kala kinerja karyawan mengalami penurunan di kala terjadi perseteruan internal antar karyawan, terutama dengan karyawan baru. Hal ini akan memberikan dampak berkelanjutan di dalam kerjasama antara kelompok karyawan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) secara simultan terhadap kinerja pegawai.

**II. LANDASAN TEORI**

**A. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2011). Menurut Wirawan (2014), kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Secara sederhananya menurut Dassler (2006) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dan menurut pandangan Mathis dan Jackson (2006) menambahkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

**B. Kecerdasan Emosional**

Agustin (2007) menerjemahkan bahwa kecerdasan emosioanal adalah kemampuan untuk merasa. Kunci kecerdasan emosi adalah pada kejujuran suara hati. Suara hati itulah yang harus dijadikan sebagai pusat prinsip yang mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan.

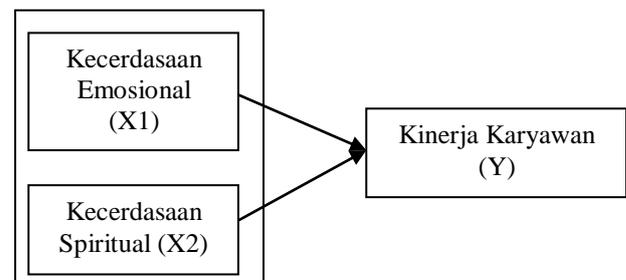
**C. Kecerdasan Spiritual**

Danah Zohar dan Ian Marshall (2010) mendefinisikan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, bermakna dibandingkan dengan yang lainnya. Dalam pandangan Wahab dan Umiarso (2011), kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan yang sudah ada dalam setiap manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup ini dengan penuh makna, selalu mendengarkan suara hati nuraninya, tak pernah sia-sia, semua yang dijalannya selalu bernilai.

**D. Kerangka Pemikiran**

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian (Mar'ah, 2006). Sesuai dengan tujuan penelitian yakni untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.  
Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah oleh Peneliti (2020)

**E. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2011) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan uraian kerangka berfikir diatas, maka peneliti mencoba merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mega Multi Bisnis.
- H2 : Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mega Multi Bisnis.
- H3 : Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mega Multi Bisnis.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

##### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Mega Multi Bisnis, Pangkalpinang yang berjumlah 30 orang.

##### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang mana merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan waktu dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (metode sensus) yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Di dalam penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh karyawan CV. Mega Multi Bisnis yang berjumlah 30 orang.

#### Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Yang menjadi variabel bebas di dalam penelitian ini adalah:

- X1 : Kecerdasan Emosional
- X2 : Kecerdasan Spiritual

#### Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah:

- Y : Kinerja karyawan

#### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, kegiatan pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

##### 1. Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efektif jika peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dengan cara memeberikan pertanyaan kepada responden untuk dijawab dan kuesioner yang digunakan berupa pertanyaan atau pernyataan tertulis.

Untuk menentukan nilai jawaban kuesioner dari masing 0 masing pertanyaan yang diajukan dengan modifikasi skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Menurut Sugiyono (2013), skala Likert atas tingkat kesetujuan

terhadap instrumen dalam kuesioner diklasifikasikan sebagai berikut:

- |                                |                |
|--------------------------------|----------------|
| 1. Jawaban Sangat Setuju       | diberi bobot 5 |
| 2. Jawaban Setuju              | diberi bobot 4 |
| 3. Jawaban Cukup Setuju        | diberi bobot 3 |
| 4. Jawaban Tidak Setuju        | diberi bobot 2 |
| 5. Jawaban Sangat Tidak Setuju | diberi bobot 1 |

##### 2. Metode Wawancara

Pengumpulan data dengan menggunakan tanya jawab secara langsung dengan semua pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti serta bagian – bagian yang terlibat dalam hal kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan. Wawancara yang dilakukan dalam bentuk terstruktur dalam upaya mendapatkan data dan informasi yang diinginkan.

### IV. PEMBAHASAN

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil dari  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif maka variabel tersebut dinyatakan *valid* dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut dinyatakan tidak *valid* dengan tingkat signifikansi untuk uji dua arah dengan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05.

Nilai  $r_{tabel}$  perlu terlebih dahulu ditentukan *degree of freedom* (df) yang akan digunakan, melalui rumus  $df = n-2$  dimana “n” adalah jumlah sampel penelitian yaitu 30 orang, maka  $df = 30-2$  dan diperoleh hasil  $df = 28$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diketahui nilai  $r_{tabel} \alpha = 5\%$  adalah sebesar 0,3061.

##### a. Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Kecerdasan Emosional dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1  
Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Kecerdasan Emosional (X1)	Pernyataan 1	0,755	0,3061	Valid
	Pernyataan 2	0,564	0,3061	Valid
	Pernyataan 3	0,729	0,3061	Valid
	Pernyataan 4	0,755	0,3061	Valid
	Pernyataan 5	0,522	0,3061	Valid
	Pernyataan 6	0,409	0,3061	Valid
	Pernyataan 7	0,479	0,3061	Valid
	Pernyataan 8	0,516	0,3061	Valid
	Pernyataan 9	0,613	0,3061	Valid
	Pernyataan 10	0,522	0,3061	Valid
	Pernyataan 11	0,624	0,3061	Valid
	Pernyataan 12	0,519	0,3061	Valid
	Pernyataan 13	0,878	0,3061	Valid
	Pernyataan 14	0,899	0,3061	Valid
	Pernyataan 15	0,686	0,3061	Valid
	Pernyataan 16	0,654	0,3061	Valid
	Pernyataan 17	0,697	0,3061	Valid
	Pernyataan 18	0,712	0,3061	Valid
	Pernyataan 19	0,620	0,3061	Valid

	Pernyataan 20	0,899	0,3061	Valid
	Pernyataan 21	0,516	0,3061	Valid
	Pernyataan 22	0,693	0,3061	Valid
	Pernyataan 23	0,825	0,3061	Valid
	Pernyataan 24	0,561	0,3061	Valid
	Pernyataan 25	0,725	0,3061	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan program Ms Excel 2007

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) yang diperoleh memiliki rata – rata lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan seluruh butir pertanyaan dinyatakan *valid*.

**b. Variabel Kecerdasan Spiritual ( $X_2$ )**

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Kecerdasan Spiritual dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2  
Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual ( $X_2$ )

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Kecerdasan Spiritual ( $X_2$ )	Pernyataan 1	0,725	0,3061	Valid
	Pernyataan 2	0,726	0,3061	Valid
	Pernyataan 3	0,671	0,3061	Valid
	Pernyataan 4	0,794	0,3061	Valid
	Pernyataan 5	0,792	0,3061	Valid
	Pernyataan 6	0,700	0,3061	Valid
	Pernyataan 7	0,731	0,3061	Valid
	Pernyataan 8	0,662	0,3061	Valid
	Pernyataan 9	0,747	0,3061	Valid
	Pernyataan 10	0,777	0,3061	Valid
	Pernyataan 11	0,672	0,3061	Valid
	Pernyataan 12	0,718	0,3061	Valid
	Pernyataan 13	0,609	0,3061	Valid
	Pernyataan 14	0,597	0,3061	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan program Ms Excel 2007

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Kecerdasan Spiritual ( $X_2$ ) yang diperoleh memiliki rata – rata lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan seluruh butir pertanyaan dinyatakan *valid*.

**C. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3  
Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,739	0,3061	Valid
	Pernyataan 2	0,565	0,3061	Valid
	Pernyataan 3	0,548	0,3061	Valid
	Pernyataan 4	0,587	0,3061	Valid
	Pernyataan 5	0,715	0,3061	Valid
	Pernyataan 6	0,726	0,3061	Valid
	Pernyataan 7	0,504	0,3061	Valid
	Pernyataan 8	0,498	0,3061	Valid
	Pernyataan 9	0,688	0,3061	Valid

	Pernyataan 10	0,751	0,3061	Valid
	Pernyataan 11	0,565	0,3061	Valid
	Pernyataan 12	0,667	0,3061	Valid
	Pernyataan 13	0,751	0,3061	Valid
	Pernyataan 14	0,547	0,3061	Valid
	Pernyataan 15	0,692	0,3061	Valid
	Pernyataan 17	0,587	0,3061	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan program Ms Excel 2007

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Kecerdasan Spiritual (Y) yang diperoleh memiliki rata – rata lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan seluruh butir pertanyaan dinyatakan *valid*.

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat apakah suatu intrumen pengukuran dapat dipercaya (*reliable*) dalam mengungkapkan variabel yang diteliti. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan alat bantu program JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2005). Melalui hasil pengolahan data yang dilakukan, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) sebagai berikut:

Tabel 4.  
Reliabilitas Instrumen Penelitian

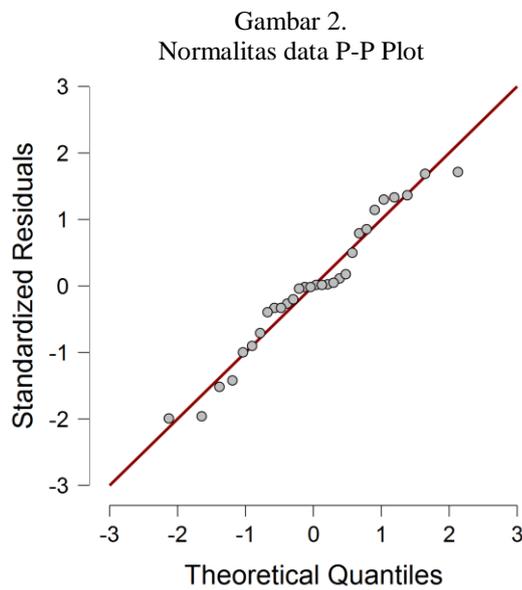
No	Variabel	Koefisien Reliabilitas ( $\alpha$ )
1	Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )	0,943
2	Kecerdasan Spiritual ( $X_2$ )	0,922
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,760

Sumber: *Output* JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk masing-masing variabel yang ditunjukkan pada tabel 4 lebih besar dari 0,60 (nilai kriteria), maka dapat diartikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat mengungkapkan variabel yang diteliti secara tepat (*reliable*).

**Uji Normalitas Data**

Uji normalitas merupakan bentuk pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan melihat gambar grafik Normal P-P Plot pada *Output* JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM, dimana normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi yang memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2005). Grafik Normal P-P Plot yang dihasilkan melalui pengolahan data menggunakan JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM adalah sebagai berikut:



Sumber: *Output* JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM

Pada gambar grafik Normal P-P Plot yang ditampilkan, dapat dilihat bahwa data (titik) yang dihasilkan menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka dapat diartikan bahwa data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas merupakan suatu keadaan dimana terjadi satu atau lebih variabel independen yang berkorelasi sempurna atau mendekati sempurna dengan variabel independen lainnya. Gejala multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) pada *Output* JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Priyatno, 2012). Rangkuman hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.  
Uji Multikolinearitas

No.	Variabel Independen	Tolerance	VIF
1.	Kecerdasan Emosional	0,722	1,385
2.	Kecerdasan Spiritual	0,722	1,385

Sumber: : *Output* JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 5, diketahui nilai *Tolerance* variabel independen seluruhnya lebih besar dari 0,10 maka dapat diartikan tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Demikian pula dengan nilai VIF yang seluruhnya kurang dari 10, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen dalam penelitian ini.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM, diperoleh estimasi model regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6.  
Estimasi Model Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized	Coefficients		Standardized	t	p
		Standardized	Error			
0	(Intercept)	0,265	1,123		0,236	0,815
	Kecerdasan Emosional	0,019	0,012	0,267	1,544	0,134
	Kecerdasan Spiritual	0,482	0,180	0,463	2,667	0,012

*Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: *Output* JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM

Tabel koefisien di atas menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dari koefisien konstanta dan koefisien variabel. Dari data yang telah disajikan, terbentuk model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,265 + 0,019X_1 + 0,482X_2$$

Nilai intersep dan nilai koefisien dari masing-masing variabel diantaranya Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), Kecerdasan Spiritual ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dalam persamaan tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) *Intercept* Nilai *intercept* sebesar 0,265, berarti jika variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual bernilai 0 maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,265, sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa ada variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual maka nilai kinerja karyawan akan sangat rendah atau bernilai sebesar 0,265..
- 2) Untuk Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ): 0,019 artinya apabila variabel Kecerdasan Emosional meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,019 satuan.
- 3) Untuk Kecerdasan Spiritual ( $X_2$ ): 0,482 artinya apabila variabel Kecerdasan Spiritual meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,482 satuan.

**Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan besaran yang menunjukkan seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi dapat ditentukan dengan melihat nilai *Adjusted R-Square* pada *Output* UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM (Ghozali, 2005). Melalui pengolahan data yang dilakukan menggunakan program UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM, maka diperoleh *Output* sebagai berikut:

Tabel 7.  
Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE	R <sup>2</sup> Change	F Change	df1	df2	p
0	0,645	0,416	0,373	0,600	0,416	9,631	2	27	<.001

Sumber: *Output* JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah dilakukan perhitungan melalui aplikasi JASP 0.9.2.0

UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM 0.9.2.0 Universiteit-Van-Amsterdam diperoleh koefisien determinasi (*r-square*) sebesar 0,416. Nilai ini dapat didefinisikan bahwa 41,6% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama, sisanya 58,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji Signifikansi Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005).

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesa pertama, yaitu :  $H_0$ : diduga tidak terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

$H_1$  : diduga terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Jika nilai  $sign < 0,05$ , maka keputusannya  $H_1$  diterima atau dengan membandingkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka keputusannya  $H_1$  diterima.

Tabel 8.  
Output Uji F  
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
0 Regression	6.940	2	3.470	9.631	<.001
Residual	9.727	27	0.360		
Total	16.667	29			

Sumber: Output JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji simultan diperoleh nilai  $F_{hitung} 9,631 > F_{tabel} 3,35$ . Berdasarkan hasil koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjust R Square* diperoleh sebesar 0,416 atau 41,6% dimana sisanya 58,4% dipengaruhi variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mga Multi Bisnis.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosdaranita (2017) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama – sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Syahrani (2018), di dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Tulang Bawang Tengah Kabupaten Tulang Bawang Barat, dan Rukhayatun (2018), di dalam Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati, menyimpulkan hal yang senada bahwa kecerdasan emosional

dan kecerdasan spiritual secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian dilakukan terhadap masing-masing hipotesis dengan urutan langkah sebagai berikut:

**a. Uji t untuk variabel Kecerdasan Emosional**

Uji t untuk  $b_1$  dilakukan untuk menguji hipotesa kedua, yaitu:  $H_0$ : diduga tidak terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan.

$H_2$ : diduga terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan..

Tabel 9.

Output Uji t Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )  
*Coefficients*

Model	t	P
0 (Intercept)	0.236	0.815
Kecerdasan Emosional	1.544	0.134

Sumber: Output JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan CV. Mega Multi Bisnis diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,544 lebih kecil dari  $t_{tabel} 1,703$  sehingga variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien variabel sebesar 0,019, yang artinya variabel kecerdasan emosional dengan variabel kinerja karyawan bersifat positif. Sehingga, jika kecerdasan emosional meningkat sebanyak satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,019 satuan.

Pengaruh yang tidak signifikan ini terjadi karena responden dominan berjenis kelamin laki-laki, dimana laki-laki lebih mengutamakan logika dari pada perasaan. Richard Haier, guru besar saraf dari Universitas California di Irvine mengatakan bahwa perempuan lebih bisa mengontrol emosinya dari pada laki-laki. Seorang perempuan akan memiliki kemungkinan berhasil yang lebih besar daripada laki-laki. Selain itu dalam pembacaan emosi, misalnya melalui ekspresi verbal dan wajah, perempuan jauh lebih cerdas dibandingkan laki-laki. Perempuan lebih cepat menyesuaikan diri dengan lawan bicaranya (hasil penelitian Ruben Gur dan istrinya di Pennsylvania dengan mendata pola *stereotype* otak manusia dengan PET. Perempuan juga lebih bisa meraba dan merasakan emosi seseorang. Empati atau kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, merupakan indikator yang harus terpenuhi untuk menjadi orang yang cerdas secara emosional.

**b. Uji t untuk variabel Kecerdasan Spiritual**

Tabel 10.

Output Uji t Variabel Kecerdasan Spiritual ( $X_2$ )  
*Coefficients*

Model	t	P
0 (Intercept)	0.236	0.815
Kecerdasan Spiritual	2.677	0.012

Sumber: Output JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan

CV. Mega Multi Bisnis diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,677 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,703 sehingga variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien variabel sebesar 0,482, yang artinya variabel kecerdasan spiritual dengan variabel kinerja karyawan bersifat positif. Sehingga, jika kecerdasan spiritual meningkat sebanyak satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,482 satuan.

Zohar dan Marshall (2000) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja, seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Hal tersebut secara langsung akan memberikan dampak yang positif bagi kinerjanya.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahrani (2018) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Tulang Bawang Tengah Kabupaten Tulang Bawang Barat. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Rukhayatun (2018) turut serta menambahkan di dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati, di mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## F. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran dari hasil penelitian, kesimpulan yang diperoleh ialah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan analisis uji t, dengan hasil variabel kecerdasan emosional  $t_{hitung}$  sebesar 1,544 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,703.
2. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan analisis uji t, dengan hasil variabel kecerdasan spiritual  $t_{hitung}$  sebesar 2,677 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,703.
3. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mega Multi Bisnis. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  9,631 >  $F_{tabel}$  3,35. Berdasarkan hasil koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjust R Square* diperoleh sebesar 0,416 atau 41,6% dimana sisanya 58,4% dipengaruhi variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, yaitu:

1. Bagi CV. Mega Multi Bisnis  
Pihak manajemen CV. Multi Mega Bisnis harus memperbaiki dan mengasah kecerdasan emosional para karyawannya dengan berbagai kegiatan yang bersifat kekeluargaan seperti *outbond* dan *unit sharing*. Dengan

melaksanakan kegiatan keagamaan sebulan sekali, pihak manajemen dapat membantu karyawan didalam menjaga tingkat kecerdasan spiritual yang akan berguna didalam menjaga kinerja karyawan.

2. Bagi para akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, pada umumnya dan yang berhubungan dengan aspek kinerja karyawan, pada khususnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustin, Ginanjar Ary. 2007. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spiritual ESQ (Emotional Spiritual Quotient)*. Jakarta: Penerbit: Arga
- [2] Cooper, R.K dan Sawaf, A. 2008. *Executive EQ Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi (terjemahan oleh Widodo)*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- [3] Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks
- [4] Goleman, Daniel. 2005. *Emotional Intelligence (terjemahan) Edisi Pertama*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- [5]
- [6] Mar'ah, Toybahtul. 2006. *Pengaruh Customer Relationship Management (CRM) terhadap Loyalitas Nasabah Pada Produk Simpanan Wadiah Di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baituttamwil Muhammadiyah (BTM) Surya Umbulharjo, Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta. Dipublikasikan.
- [7] Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Pamsari, Meysam Bagheri, et al et al. 2013. *Assesment of The Key Success Factors of Customer Relationship Management*. Universal Journal of Management and Social Sciences, Vol 3, No 4 (April), p 24-30.
- [9] Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- [10] Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALfabeta.
- [11] Wirawan. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.