



Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Peusada

Syardiansah*, Muhammad Nur Daud & Afriadi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra, Indonesia

Diterima: Agustus 2018; Disetujui: November 2018; Dipublish: Desember 2018

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Peusada Kabupaten Aceh Timur. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 65 responden menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $K = 2,138 + 0,442X_1 + 0,218X_2$. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Peusada Kabupaten Aceh Timur, dimana dari hasil uji t diperoleh nilai t sig. variabel kecerdasan emosional sebesar $0,018 < 0,05$, dan variabel kecerdasan spiritual sebesar $0,033 < 0,05$. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Peusada Kabupaten Aceh Timur, dimana dari hasil uji F diperoleh nilai t sig. $0,011 < 0,05$. Dari analisis koefisien determinasi diketahui bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Tirta Peusada Aceh Timur sebesar 47,2%, sedangkan sisanya 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Kecerdasan ekosional, Kecerdasan spiritual, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of emotional Quotient and spiritual Quotient on employee performance at PDAM Tirta Peusada, East Aceh Regency. The number of samples in this study is 65 respondents using non-probability sampling technique that is saturated sampling. Data analysis method used is multiple linear regression analysis, t test, F test, and analysis of the coefficient of determination. The regression equation obtained is $K = 2.138 + 0.442X_1 + 0.218X_2$. The results of this study explain that emotional Quotient and spiritual Quotient have a significant effect on employee performance at PDAM Tirta Peusada, East Aceh District, where from the results of the t test, the value of t sig is obtained. emotional Quotient variable is $0.018 < 0.05$, and spiritual Quotient variable is $0.033 < 0.05$. Emotional Quotient and spiritual Quotient simultaneously have a significant effect on employee performance at PDAM Tirta Peusada, East Aceh Regency, where the F test results obtained t sig values. $0.011 < 0.05$. From the analysis of the coefficient of determination, it is known that emotional Quotient and spiritual Quotient affect employee performance at PDAM Tirta Peusada Aceh Timur by 47.2%, while the remaining 52.8% is influenced by other variables outside this research model.

Keywords: Emotional Quotient, Spritual Quotient, Employee Performance

How to Cite: Syardiansah, Daud, M,N. Afriadi, (2018). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 10 (2): 182-188.

*Corresponding author:

E-mail: syardiansah@unsam.ac.id

ISSN 2085-482X (Print)

ISSN 2407-7429 (Online)

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang baik akan membawa setiap individu untuk berpacu dalam upaya untuk memberikan hal yang terbaik bagi organisasi di tempatnya bekerja. Efektivitas secara keseluruhan dari sebuah organisasi akan meningkat dalam keadaan yang demikian, jika seluruh sumber daya manusia yang dimiliki organisasi berada dalam kondisi yang sama yaitu memiliki kinerja yang baik. Karyawan yang seperti itu dibutuhkan organisasi karena berguna untuk merubah lingkungan kerja secara cepat dan membantu organisasi untuk bertahan.

Banyak faktor yang berpotensi memiliki hubungan dengan kinerja baik yang bersifat material maupun non material. Adapun faktor non material yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah sebuah kecerdasan yang dimiliki oleh setiap individu dan melekat pada dirinya dengan tingkatan yang berbeda-beda. Beberapa kecerdasan yang mempengaruhi karyawan di dalam sebuah perusahaan di antaranya adalah Kecerdasan Emosional (Emotional Quotient) dan Kecerdasan Spiritual (Spritual Quotient). Kedua kecerdasan tersebut dimiliki oleh setiap individu, namun tidak semua individu memiliki kedua tingkat kecerdasan tersebut dengan baik. Apalagi individu yang dimaksud adalah orang-orang yang bekerja di sebuah perusahaan. Beban tugas yang diterima menjadi salah satu dalih mengapa karyawan tersebut terkadang tidak mampu mengontrol dan mengelola dengan baik terkait kecerdasan emosional maupun kecerdasan spiritual.

Kecerdasan emosional sendiri diartikan sebagai sebuah kemampuan untuk mengendalikan diri termasuk di dalamnya kemampuan untuk memahami dan mengerti apa yang orang lain rasakan serta menghargai apa yang orang lain lakukan. Terlihat sepele memang bila dibandingkan dengan komponen kecerdasan intelektual, obyeknya pun

invisible atau tak terlihat. Namun, justru sesuatu yang tak terlihat tersebut yang pengaruhnya sangat besar terhadap kehidupan, termasuk kehidupan pegawai di lingkungan pekerjaan.

Kecerdasan spiritual diyakini merupakan tingkatan tertinggi dari kecerdasan, yang digunakan untuk menghasilkan arti (meaning) dan nilai (value). Dua jenis kecerdasan yang disebutkan pertama yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional merupakan bagian yang terintegrasi dari kecerdasan spiritual. Kecerdasan spritual yang tinggi ditandai dengan adanya pertumbuhan dan transformasi pada diri seseorang, tercapainya kehidupan yang berimbang antara karier/pekerjaan dan pribadi/keluarga, serta adanya perasaan suka cita serta puas yang diwujudkan dalam bentuk menghasilkan kontribusi yang positif dan berbagi kebahagiaan kepada lingkungan. Berbeda dengan karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang rendah. Pada karyawan dengan tingkat kecerdasan spiritual yang rendah, keberhasilan dalam karier, pekerjaan, penghasilan, status dan masih banyak lagi hal-hal yang bersifat materi ternyata tidak selalu mampu membuatnya bahagia.

PDAM Tirta Peusada Aceh Timur merupakan perusahaan daerah sebagai penyedia air bersih yang didistribusikan kepada masyarakat di Kabupaten Aceh Timur. Terdapat penurunan kinerja pada karyawan PDAM Tirta Peusada terutama dalam hal kuantitas kerja. Beberapa karyawan berpendapat bahwa mereka kurang mampu mengotrol emosi dalam bekerja sehingga saat menyelesaikan pekerjaan yang rumit mereka menjadi tidak fokus. Di samping itu inisiatif yang dimiliki pun kurang dalam tugas-tugas tertentu. Berkaitan dengan kecerdasan spiritual dapat dilihat dari masih adanya keterlambatan pelayanan atas komplain konsumen serta pekerjaan lainnya. Hal ini terkesan bahwa pekerjaan yang mereka

lakukan semata-mata hanya bertanggung jawab terhadap pimpinan, padahal tanggung jawab sebenarnya di dalam bekerja adalah kepada Tuhan Yang Maha Esa jika ditinjau dari spiritualitas.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Peusada Kabupaten Aceh Timur. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Peusada Kabupaten Aceh Timur.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Peusada Kabupaten Aceh Timur. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Peusada Kabupaten Aceh Timur.

Menurut Patton (2009) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kekuatan di balik singgasana kemampuan intelektual. Selanjutnya secara sederhana Ginanjar (2008) mengartikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan. Dan cara meningkatkan ini adalah dengan cara mempraktekannya. Shapiro (2007) mengatakan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.

Goleman (2007) membagi aspek-aspek kecerdasan emosional menjadi lima aspek yang menjadi pedoman dalam mencapai kesuksesan dalam mencapai kesuksesan dalam kehidupan sehari-hari, yakni: (1) Kesadaran diri, kesadaran diri dalam mengenali perasaan sewaktu

perasaan itu terjadi merupakan dasar dari kecerdasan emosional. Pada tahap ini diperlukan adanya pemantauan perasaan dari waktu ke waktu agar timbul wawasan psikologi dan pemahaman tentang diri sendiri. Ketidakmampuan dalam mencermati perasaan yang sesungguhnya membuat diri berada dalam kekuasaan perasaan, sehingga tidak peka akan perasaan diri dan orang lain yang berpengaruh terhadap pengambilan keputusan atas suatu masalah. (2) Pengaturan diri, pengelolaan diri berarti pengelolaan impulse dan perasaan yang menekan, agar dapat terungkap dengan tepat. Hal ini merupakan kecakapan yang sangat tergantung pada kesadaran diri sendiri. Emosi dikatakan berhasil apabila : mampu menghibur diri sendiri ketika ditimpa musibah, dapat melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan bangkit kembali dengan cepat dari semuanya itu. Sebaliknya orang yang buruk kemampuannya dalam mengelola emosi akan terus menerus bertarung melawan perasaan murung atau melarikan diri pada hal-hal negatif yang merugikan diri sendiri. (3) Motivasi, kemampuan seseorang memotivasi diri sendiri dapat ditelusuri melalui hal-hal sebagai berikut : cara mengendalikan dorongan hati, kekuatan berpikir positif, optimisme dan keadaan flow, yaitu keadaan ketika perhatian seseorang sepenuhnya tercurah ke dalam apa yang sedang terjadi, pekerjaannya yang hanya terfokus pada satu objek. Dengan kemampuan memotivasi diri yang dimilikinya maka seseorang akan cenderung memiliki pandangan positif dalam menilai segala sesuatu yang terjadi dalam diri nya. (4) Empati, empati atau mengenal emosi orang lain dibangun berdasarkan pada kesadaran diri. Jika seseorang terbuka pada emosi sendiri, maka dapat dipastikan bahwa ia akan terampil membaca perasaan orang lain. Sebaliknya, orang yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan emosinya

sendiri dapat dipastikan tidak akan mampu menghormati perasaan orang lain. (5) Keterampilan sosial, keterampilan sosial merupakan seni dalam membina hubungan dengan orang lain yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan. Tanpa memiliki keterampilan seseorang akan mengalami kesulitan dalam pergaulan sosial.

Menurut Zohar dan Marshall (2008), kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai. Kecerdasan yang memberi makna, yang melakukan kontekstualisasi, dan bersifat transformatif. Selanjutnya definisi kecerdasan spriritual menurut Nggermanto (2007) adalah kecerdasan manusia yang digunakan untuk berhubunga dengan Tuhan. Potensi kecerdasan spiritual setiap orang sangat besar dan tidak dibatasi oleh faktor keturunan, lingkungan atau materi lainnya.

Menurut Zohar dan Marshall (2008), ciri-ciri kecerdasan spiritual secara umum adalah: (1) Kesadaran diri, kesadaran seseorang untuk memberikan makna dan autentisitas pada dirinya dan organisasi tempat ia bergabung. (2) Spontanitas, seseorang menjadi sangat responsif terhadap momen, dan kemudian rela dan sanggup untuk bertanggung jawab terhadapnya. (3) Terbimbing oleh visi dan nilai, terbimbing oleh visi dan nilai berarti bersikap idealistis, tidak egoistis, dan berdedikasi. (4) Holistik, holistik adalah suatu kemampuan untuk melihat suatu permasalahan dari setiap sisi dan melihat bahwa setiap persoalan punya setidaknya dua sisi, dan biasanya lebih. (5) Kepedulian, suatu kualitas dari empati yang mendalam, bukan hanya mengetahui perasaan orang lain, tetapi ikut juga merasakan apa yang orang lain rasakan. (6) Merayakan keberagaman, menghargai orang lain dan pendapat-pendapat walaupun itu bertentangan, dan tidak meremehkan pendapat-pendapat itu. (7) Independensi terhadap lingkungan, independensi terhadap lingkungan berarti

teguh, terfokus, tabah, berpikiran independen, kritis terhadap diri sendiri, berdedikasi, dan berkomitmen. (8) Bertanya "Mengapa", keingintahuan yang aktif dan kecenderungan untuk mengajukan pertanyaan "mengapa" yang fundamental sangat penting bagi segala macam kegiatan ilmiah, yang merupakan semangat dan motivasi untuk meneliti secara terus menerus.

Fahmi (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented. Menurut Yani (2012) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam bekerja mengandung unsur standar yang pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah diteatpkan berarti berkinerja baik.

Indikator penilaian kinerja menurut Kasmir (2016) yaitu sebagai berikut: (1) Kualitas (mutu), pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik sempurna. (2) Kuantitas, untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas yang dihasilkan seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai.

Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan. (3) Waktu (jangka waktu), untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan batas waktu maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti lebih luas ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik. (4) Pengawasan, hampir seluruh pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik. (5) Hubungan antar karyawan, penilaian kinerja seringkali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini seringkali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerjasama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas

pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirta Peusada yang berada di Kabupaten Aceh Timur. Penelitian dilakukan selama 4 (lima) bulan, yaitu sejak November 2017 sampai dengan Maret 2018. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Data kualitatif adalah data yang berupa ciri-ciri, sifat, keadaan, atau gambaran dari kualitas objek yang diteliti (Mulyana, 2008). (2) Data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan, nilainya bisa berubah-ubah atau bersifat variatif (Mulyana, 2008).

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PDAM Tirta Peusada. Sugiyono (2010), menyatakan bahwa 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 kesimpulannya. Adapun jumlah populasi pada penelitian ini adalah 65 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2010), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu pengambilan seluruh populasi menjadi sampel. Dengan demikian maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 orang.

Menganalisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dikemukakan oleh Sugiyono (2010:277):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Dependen variabel

a = Konstanta

X₁, X₂ = Independen variabel

β_1, β_2 = Koefisien regresi
 e = Error

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah: kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Peusada Kabupaten Aceh Timur. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Peusada Kabupaten Aceh Timur. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan beberapa pengujian yaitu: (1) Uji secara parsial (Uji t), pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara parsial (*individual*) menerangkan variasi variabel dependen. (2) Uji secara simultan (Uji F), pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (serempak) terhadap variabel terikat. (3) Koefisien Determinasi (R^2), pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen (Ghozali, 2013). Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi (R^2) menggunakan hasil perhitungan program *statistical package of social science (SPSS)* versi 20,0 for Windows dengan mengambil angka dari tabel *regression model summary* yaitu *R Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta dapat

diketahui dari hasil penelitian berupa tanggapan kuesioner. Tanggapan tersebut kemudian di analisis dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20,0. Hasil persamaan regresi linier berganda yang didapat yaitu: $Y = 2,138 + 0,442X_1 + 0,218X_2$. Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan: Konstanta sebesar 2,138 adalah kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Koefisien regresi sebesar $0,442X_1$, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja dan bila kecerdasan emosional meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,442 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Koefisien regresi sebesar $0,218X_2$, menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja dan bila kecerdasan spiritual meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,218 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Pembuktian hipotesis pada penelitian menggunakan uji t dan uji F serta koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut: (1) Hasil uji statistik (uji t) diperoleh: Pada variabel kecerdasan emosional $t_{sig} < \alpha$ ($0,018 < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada variabel kecerdasan spiritual $t_{sig} < \alpha$ ($0,033 < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian berdasarkan uji t maka hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. (2) Berdasarkan perhitungan SPSS uji F diperoleh $F_{sig} < \alpha$ ($0,011 > 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan

kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. (3) Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) pada kolom R Square sebesar 0,472. Nilai koefisien determinasi tersebut 0,472 atau 47,2% variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja karyawan dan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik beberapa simpulan yaitu: berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda diperoleh konstanta sebesar 2,138 adalah kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Koefisien regresi sebesar $0,442X_1$, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja. Koefisien regresi sebesar $0,218X_2$, menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil uji t kecerdasan emosional, $t_{sig} < \alpha$ 5% ($0,018 < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada variabel kecerdasan spiritual, $t_{sig} < \alpha$ ($0,033 < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F , $F_{sig} < \alpha$ ($0,011 > 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional dan

kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,472 atau 47,2% variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja karyawan dan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, E. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Public Relations: Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Buzan, T. (2007). *Sepuluh Cara Jadi Orang Yang Cerdas Spiritual*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Goleman, D. (2007). *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya
- Nggermanto, A. (2007). *Quantum Quotient: Kecerdasan Quantum*. Bandung: Multi Intelligence Centre.
- Patton, P. (2009). *Emotional Intelligence (EQ), Pengembangan Sukses Lebih Bermakna*. Jakarta: Mitra Media.
- Shapiro, E.L. (2007). *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zohar, D & Marshall, I. (2008). *SC Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*. Bandung: Mizan.