

Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Mekhelluloh, Syahrums Agung, Rachmatullailly Tina Kartika Rinda
mekhelluloh@gmail.com, syahrumsagung17@gmail.com, lailyrinda@yahoo.com
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Uji Validitas

Analisis Hubungan Antara Kecerdasan emosional (X_1), Kecerdasan Spiritual (X_2) dan Kinerja karyawan (Y) Analisis Korelasi $R = 0,371$ terletak pada interval $0,20 - 0,39$ (Rendah), hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kecerdasan Spiritual (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah Rendah dan positif. Berarti apabila X_1 dan X_2 naik maka Y juga naik. Analisis Regresi Berganda $Y = 49,379 + 0,33X_1 + 596X_2$

Nilai constant (Y) sebesar $49,379$ artinya jika variabel Kinerja Karyawan dan Kecerdasan Emosional bernilai 0 (nol), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka $49,379$. Koefisien regresi X_1 (Kecerdasan Emosional) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar $0,033$ yang artinya jika Kecerdasan Emosional mengalami kenaikan sebesar 1 maka volume Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar $0,033$. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan. Koefisien regresi X_2 (Kecerdasan Spiritual) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar $0,596$ yang artinya jika kecerdasan Emosional mengalami kenaikan sebesar 1 maka volume kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar $0,596$. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara Kecerdasan Spiritual dengan Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja

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. Sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik pula. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Mangkunegara, 2008).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu kinerja seorang individu. Hasibuan (2001 :34). Menurut Mangkunegara (2000:67). Kinerja merupakan suatu penilaian terhadap perilaku individu yang di dalamnya termasuk pengukuran tentang baik buruknya individu tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. (Vol No 1 tahun 2017).

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sumber daya manusia (karyawan) atau *job performance* adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Mangkunegara, 2010). Dengan demikian kinerja SDM merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu. Menurut Wirawan (2009) kinerja karyawan akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja organisasi. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia (SDM). Menurut Simamora (1995) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Sedangkan Rahmatullah (2003) menjelaskan bahwa kinerja SDM dipengaruhi tiga faktor, yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Wirawan (2009) menjelaskan bahwa kinerja SDM merupakan hasil sinergi dari tiga faktor, yaitu faktor internal karyawan, faktor internal organisasi dan faktor eksternal. Sedangkan menurut Keith Davis (1989; dalam Mangkunegara, 2010), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja SDM adalah kemampuan

(*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah di CV. Fadhel Teknik Penelitian ini memfokuskan peningkatan kinerja SDM melalui faktor internal (individu) karyawan, yaitu kemampuan (*ability*). Kemampuan seseorang diantaranya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya, menurut Hawari (2006) terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia, diantaranya: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreativitas, dan kecerdasan spiritual.

Sebagian besar SDM di negara berkembang termasuk Indonesia masih memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab lemahnya kualitas SDM di Indonesia (Mangkunegara, 2010). Padahal hasil penelitian Goleman (2003) menunjukkan bahwa kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri dan inisiatif yang dikenal dengan nama kecerdasan emosional. Bahwa keberhasilan hidup seseorang ditentukan pendidikan formalnya 15%, sedangkan 85% lagi ditentukan oleh sikap mentalnya/kepribadiannya (Mangkunegara, 2010). Kesimpulan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan

oleh Trihandini (2005) dan Edwardin (2006).

Selain kecerdasan emosional, 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 ini sesuai dengan hasil survei majalah SWA (Maret 2007) yang menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai spiritual dalam perusahaan mampu meningkatkan produktivitas. Sedangkan hasil penelitian Trihandini (2005) menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan.

Identifikasi Masalah

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan CV. Fadhel Teknik.
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan CV. Fadhel Teknik.
3. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual karyawan CV. Fadhel Teknik.
4. Bagaimana tingkat kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual

terhadap kinerja karyawan pada CV. Fadhel Teknik.

Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas maka penulisan membatasi masalah dengan pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan CV. Fadhel Teknik.

Rumusan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan CV. Fadhel Teknik?
2. Apakah pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan CV. Fadhel Teknik?
3. Apakah pengaruh kinerja karyawan terhadap karyawan CV. Fadhel Teknik?
4. Apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Fadhel Teknik?

II. Tinjauan Teori

Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Daniel Goleman (2012:411) emosi merujuk

pada suatu perasaandan pikiranyan yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak biasanya emosi merupakan reaksi terhadap rangsangan dari luar dan dalam diri individu.

Emosi adalah perasaan tertentu yang bergejolak dan dialami seseorang serta berpengaruh pada kehidupan manusia. Emosi memang sering dikonotasikan sebagai sesuatu yang negatif.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ketiga, kecerdasan emosional adalah “kecerdasan yang berkenaan dengan hati dan kepedulian antar sesama manusia, makhluk lain dan alam sekitar.” (Pusat Bahasa Depdiknas, 2007:209).[10].

Salovey dan Mayer dari Shapiro (1998:8) 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.

Menurut Gardner dari Goleman, (2002: 52), kecerdasan pribadi terdiri dari kecerdasan antar pribadi yaitu kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu membahu dengan kecerdasan. Sedangkan kecerdasan intra pribadi adalah kemampuan yang korelatif, tetapi terarah ke dalam diri. Kemampuan tersebut adalah kemampuan membentuk suatu model diri sendiri yang teliti dan mengacu pada diri serta kemampuan untuk menggunakan modal tadi sebagai alat untuk menempuh kehidupan secara efektif.

Ciri-ciri Kecerdasa Emosional

Menurut teori Goleman (2002:513-514), ciri-ciri kecerdasan emosional kedalam 5 (lima) komponen sebagai berikut:

1. kesadaran diri (*Self Awareness*) yaitu mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk membantu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas

kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Pengaturan diri (*Self Management*) yaitu menangani emosi sehingga berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi (*Self Motivation*) yaitu menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif, bertindak efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

4. Empati (*Empathy/Social awareness*) yaitu merasakan apa yang di rasakan oleh orang lain, mampu memahami prespektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya, dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

5. Keterampilan sosial, (*Relationship Management*) yaitu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar.

Pengertian Kecerdasaan Spiritual (Sq)

Menurut Danah Zohar dan Ian Marshall (2008:8) kecerdasan spiritual adalah suatu kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value* yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

Menurut kamus umum bahasa Indonesia, spiritual adalah berkenaan dengan kejiwaan dan berhubungan dengan rohani purwadarminto (1999:603). Menurut Danah Zohar dan Ian Marshall Ary Ginajar Agustian (2003:97), maka yang paling tinggi dan paling bernilai dimana manusia akan merasa bahagia justru terletak pada aspek spiritualisasinya, Dan hal ini terasa oleh manusia, karena ia ikhlas mengabdikan kepada sifat atau kehendak Allah.

Spiritual dalam islam adalah islam itu sendiri yang menyampaikan ajaran-ajaran yang bersifat holistic dan integral. Menurut Abudin Nata (2002:49) Tidak hanya dimensi lahir tetapi juga sangat urgen adalah batin yang sifatnya kebenaran mutlak yang merupakan perwujudan

dari kedekatan dari sang pencipta yaitu keimanan. Dengan kunci benar dan ikhlas dengan alasan psikologi, sebagian pendidik dan orang tua mungkin tidak bias mencontohkan keterampilan pemecahan masalah di rumah, walaupun sesungguhnya mereka mempunyai peranan yang sangat penting Abudin Nata (2002:49). SQ adalah kemampuan integral bawaan otak dan jiwa manusia yang bersumber terdalamnya adalah inti alam semesta sendiri. SQ merupakan fasilitas yang berkembang selama jutaan tahun, yang memungkinkan otak untuk menemukan dan menggunakan makna dalam memecahkan persoalan.

Manfaat kecerdasan spiritual (SQ)

Manfaat yang dapat diperoleh dari kecerdasan spiritual(SQ) antara lain:

1. Kecerdasan spiritual (SQ) dapat menjadikan kreatif.
2. Kecerdasan spiritual (SQ) membantu dalam memahami eksistensi manusia.
3. Kecerdasan spiritual (SQ) menjadikan kita lebih cerdas secara spiritual beragama.
4. Kecerdasan spiritual (SQ) memungkinkan kita untuk

mengarahkan hal-hal yang bersifat intrapersonal, menjembatani kesenjangan diri dan orang lain.

5. Kecerdasaan spiritual (SQ) membantu mencapai perkembangan diri yang lebih utuh karena kita mempunyai potensi untuk itu.

6. Kecerdasaan spiritual (SQ) dapat membantu dalam menghadapi masalah baik atau buruk, hidup dan mati, dan asal-usul, jati diri, penderitaan dan keputusan, Danah Zohar dan Ian marshall (2001:12-13).

III.. Pembahasan

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari tabel diatas menurut klasifikasi jenis kelamin, dapat dikatakan bahwa 64% responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 32 pegawai, dan 36% responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 18 pegawai.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data tabel diatas, klasifikasi berdasarkan usia responden diketahui bahwa kuesioner yang diisi responden dengan usia 20-30 tahun berjumlah 14 orang (28.0%) lebih banyak dari pegawai dengan usia 30-40 tahun adalah 28

orang (56.0%), pegawai dengan usia 17-20 tahun adalah 2 orang (4.0%) dan pegawai dengan usia 40-50 tahun adalah 6 orang (12.0%).

Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai yang tingkat pendidikan SMP berjumlah 11 orang (22.0%), pegawai yang tingkat pendidikan SMA berjumlah 11 orang (22.0%), pegawai yang tingkat pendidikan diploma berjumlah 9 orang (18.0%), dan pegawai yang tingkat pendidikan S1 berjumlah 3 orang (6.0%).

Uji Validitas Terhadap Kecerdasaan Emosional (X₁)

Sesuai dengan Sugiyono (2017: 357) bahwa apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$), dan $n = 50$ diperoleh $r_{tabel} = 0,273$ maka dapat dikatakan bahwa suatu instrumen adalah valid dan ketika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item adalah invalid.

Dari hasil tabel diatas maka dapat dibandingkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) dengan r_{tabel} . Dapat dilihat dari pengujian validitas, bahwa keseluruhan item

variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu pada signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$), dan $n = 50$ dapat diperoleh $r_{tabel} = 3,18$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Validitas Kecerdasan Spiritual (X₂)

Dari hasil tabel diatas maka dapat dibandingkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) dengan r_{tabel} . Dapat dilihat dari pengujian validitas, bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu pada signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$), dan $n = 50$ dapat diperoleh $r_{tabel} = 0,273$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Validitas Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil tabel diatas maka dapat dibandingkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) dengan r_{tabel} . Dapat dilihat dari pengujian validitas, bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu pada signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$), dan $n = 50$ dapat diperoleh $r_{tabel} = 0,273$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas Terhadap Kecerdasan Emosional (X₁)

Dengan melihat *Cronbach's Alpha* 0,945 maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner Kecerdasan Emosional adalah reliabel dan dapat diterima.

Uji Reliabilitas Terhadap Kecerdasan spiritual (X₂)

Dengan melihat *Cronbach's Alpha* 0,899 maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner Kecerdasan Spiritual adalah reliabel dan dapat diterima

Uji Reliabilitas Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Dengan melihat *Cronbach's Alpha* 0,919 maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner Kinerja Karyawan adalah reliabel dan dapat diterima.

Persepsi Responden Terhadap Kecerdasan Emosional (X₁)

Keterangan pertanyaan untuk indikator Kecerdasan Emosional (X₁) adalah sebagai berikut:

X1.1 Mendapatkan perhatian dalam bekerja

X1.2 mencintai Sebuah Pekerjaan

X1.3 Kebebasan dalam bekerja

X1.4 Senang dengan hasil kerja

X1.5 Kebahagiaan saat bekerja

X1.6 Pemimpin dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya

X1.7 Sedih saat melakukan kesalahan

X1.8 Marah ketika ada persaingan yang tidak adil

X1.9 Ketidakadilan dalam bekerja

X1.10 Takut melakukan kesalahan dalam bekerja dan dikenakan sanksi

Berdasarkan tabel 4.12 bahwa persepsi responden terhadap Kecerdasan

Emosional (X₁) pada CV. Fadhel Teknik yaitu sebesar 3,7 (pada skala 1 – 5) pada interval (3,40 – 4,19) dengan kategori Setuju (S). Perincian penilaian responden terdiri dari:

a. 10 responden memberikan persepsi Sangat Setuju (SS)

b. 20 responden memberikan persepsi Setuju (S)

c. 20 responden memberikan persepsi Cukup Setuju (KS)

Pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa 10 item pertanyaan valid pada indikator Kecerdasan Emosional (X₁), semua item pertanyaan yang hasil persepinya Setuju (S) sebesar 100%.

Persepsi Responden Terhadap Kecerdasan Spiritual (X₂)

Keterangan pertanyaan untuk indikator Spiritual (X₂) adalah sebagai berikut:

X2.1 Fasilitas pabrik

X2.2 Menghormati kepercayaan sesama rekan kerja

X2.3 Tolong menolong dalam pekerjaan

X2.4 Hubungan social antara karyawan

X2.5 Saling menghargai sesama rekan kerja

X2.6 Patuh kepada pimpinan
Berdasarkan tabel 4.13 bahwa persepsi responden terhadap Kecerdasan Spiritual (X_2) pada CV. Fadhel Teknik yaitu sebesar 3,8 (pada skala 1 - 5) pada interval (3,40 - 4,19) dengan kategori Setuju (S). Perincian penilaian responden terdiri dari:

- a. 5 responden memberikan persepsi Sangat Setuju (SS)
- b. 33 responden memberikan persepsi Setuju (S)
- c. 12 responden memberikan persepsi Cukup Setuju (KS)

Pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa 6 item pertanyaan valid pada indikator Kecerdasan Spiritual (X_2), semua item pertanyaan yang hasil persepsinya Setuju (S) sebesar 100%.

Persepsi Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan pertanyaan untuk indikator Kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Y.1 mengurangi tingkat kesalahan dengan mengerjakan setiap pekerjaan dengan teliti.

Y.4 menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Y.5 bekerja dengan sesuai prosedur perusahaan.

Y.6 menyelesaikan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.

Y.7 bersedia bekerja diluar jam kerja untuk mencapai target perusahaan.

Y.8 melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Y.9 bersedia mengakui kesalahan dan siap memperbaiki hasil pekerjaan.

Y.10 mampu memahami informasi yang diberikan oleh atasan.

Berdasarkan tabel 4.14 bahwa persepsi responden terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Fadhel Teknik yaitu sebesar 3,702 (pada skala 1 - 5) pada interval (3,40 - 4,19) dengan kategori Setuju (S). Perincian penilaian responden terdiri dari:

- a. 2 responden memberikan persepsi Sangat Setuju (SS)
- b. 32 responden memberikan persepsi Setuju (S)
- c. 16 responden memberikan persepsi Cukup Setuju (ks)

Pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa 10 item pertanyaan valid pada indikator Kinerja karyawan (Y), semua item pertanyaan yang hasil persepsinya Sangat Setuju (S) sebesar 100%.

Y.2 kualitas kerja har

Analisis Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y)

Analisis Korelasi

Hasil perhitungan pada Tabel 4.16 menunjukkan $R = 0,129$ terletak pada interval $0,20 - 0,39$ (Rendah), hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah rendah dan positif. Bahwa berarti apabila X_1 naik maka Y juga naik.

Analisis Regresi

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada Tabel 4.17, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 33,147 + 0,104 X_1$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Interpretasi atau konstanta sebesar 33,147
Berarti apabila variabel bebas X_1 (Kecerdasan Emosional) sama dengan nol, maka

besarnya variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah 33,147. Dengan kata lain, jika variabel bebas X_1 (Kecerdasan Emosional) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah 33,147

2. Arah hubungan dan koefisien regresi
Variabel X_1 (Kecerdasan Emosional) sebesar 0,104 ini berarti pengaruh Kecerdasan emosional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X_1 Kecerdasan Emosional sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,104.

Analisis Koefisien Determinasi

Pada Tabel 4.16 dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,004 atau (0,4%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh

Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Kayawan sebesar 0,4% sedangkan sisanya 99,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji T)

1. Formulasi hipotesis
Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Kecerdasan emosional terhadap Kinerja Karyawan.
Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan.
2. Taraf (α) dan t_{tabel}
 - a. Taraf nyata 95% maka nilai (α) = 5% atau (0,05)
 - b. Nilai T_{tabel} memiliki derajat bebas (db) = $50 - 2 = 48$
 $T_{\text{tabel}} = 1,677$
3. Kriteria pengujian
Ho diterima (Ha ditolak) apabila $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$
Ho ditolak (Ha diterima) apabila $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$
4. Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan aplikasi komputer dapat dilihat pada Tabel 4,16 bahwa nilai T_{hitung} sebesar = 0,901

5. Kesimpulan

Karena $T_{\text{hitung}} = 0,901 < T_{\text{tabel}} = 1,677$ maka Ho diterima (Ha ditolak) berarti bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan Emosional (X_1) dan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Analisis Korelasi

Hasil perhitungan tabel 4.18 menunjukkan $R = 0,369$ terletak pada interval 0,20 - 0,39 (Rendah), hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_2 (persepsi terhadap Kecerdasan spiritual) dan Y (persepsi terhadap Kinerja Karyawan) adalah Rendah dan positif Berarti apabila

X₂ naik maka Y juga naik.

Analisis Regresi

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada Tabel 4.19, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 50.997 + 0,613 X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Interpretasi atau konstanta sebesar 50,997

Berarti apabila variabel bebas X₂ (Kecerdasan Spiritual) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah 50,997. Dengan kata lain, jika variabel bebas X₂ (Kecerdasan Spiritual) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah 50.997.

2. Arah hubungan dan koefisien regresi

Variabel X₂ Kecerdasan Spiritual sebesar 0,613 ini berarti pengaruh Kecerdasan Spiritual (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X₂ Kecerdasan

Spiritual sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,613

Analisis Koefisien Determinasi

Pada Tabel 4.19 dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,118 atau (11,8%). Memberikan arti bahwa pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan sebesar 11,8% sedangkan sisanya 88,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Uji Hipotesis (Uji T)

1. Formulasi hipotesis

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan.

2. Taraf (α) dan T_{tsbel}

a. Taraf nyata 95% maka nilai (α) = 5% atau (0,05)

b. Nilai T_{tabel} memiliki derajat bebas (db) = 50 - 2 = 48 $T_{\text{tabel}} = 1,677$

3. Kriteria pengujian

H_0 diterima (H_a ditolak) apabila $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak (H_a diterima) apabila $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$

4. Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan aplikasi komputer dapat dilihat pada Tabel 4, bahwa nilai T_{hitung} sebesar = 2,750

5. Kesimpulan

Karena $T_{\text{hitung}} = 2.750 > T_{\text{tabel}} = 1,677$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kecerdasan spiritual (X_2) dan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Hubungan Antara Kecerdasan emosional (X_1), Kecerdasan Spiritual (X_2) dan Kinerja karyawan (Y)

Analisis Korelasi

Hasil perhitungan pada Tabel 4.20 menunjukkan $R = 0,371$

terletak pada interval 0,20 - 0,39 (Rendah), hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kecerdasan Spiritual (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah Rendah dan positif. Berarti apabila X_1 dan X_2 naik maka Y juga naik.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan tabel 4.21 yang merupakan hasil analisis regresi berganda dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 49,379 + 0.33X_1 + 596X_2$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X_1 = Variabel Kecerdasan Emosional

X_2 = Variabel Kecerdasan Spiritual

1. Nilai constant (Y) sebesar 49,379 artinya jika variabel Kinerja Karyawan dan Kecerdasan Emosional bernilai 0 (nol), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan

- berada pada angka 49,379
2. Koefisien regresi X_1 (Kecerdasan Emosional) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,033 yang artinya jika Kecerdasan Emosional mengalami kenaikan sebesar 1 maka volume Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,033. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan.
 3. Koefisien regresi X_2 (Kecerdasan Spiritual) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,596 yang artinya jika kecerdasan Emosional mengalami kenaikan sebesar 1 maka volume kinerja karyawan

akan mengalami kenaikan sebesar 0,596. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara Kecerdasan Spiritual dengan Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Pada Tabel 4.21 dapat dilihat hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 101, atau (10,1%), dengan begitu dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kecerdasan Spiritual (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 10,1% sedangkan sisanya 89,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji F (Simultan)

1. Formulasi Hipotesis
 H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan Kepuasa Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Taraf (α) dan F_{table}
Taraf nyata 95% maka nilai (α) = 5% atau (0,05)

Nilai F_{tabel} dengan $V1 = dk \text{ pembilang} = k = 2$
 $V2 = sk \text{ penyebut} = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$
 $F_{tabel} = 3,20$

3. Kriteria pengujian
 H_0 diterima (H_a ditolak) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak (H_a diterima) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

4. Nilai uji statistik
Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan aplikasi komputer dapat dilihat pada Tabel 4,21 bahwa nilai F_{hitung} sebesar = 0,3753

5. Kesimpulan
Karena $F_{hitung} = 3753, > F_{tabel} = 3,20$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kecerdasan Spiritual (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

V. Kesimpulan

1. Analisis hubungan antara Kecerdasan Emosional (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada CV. FADHEL TEKNIK Kota Bogor. Analisis antara Kecerdasan emosional dengan Kinerja karyawan menunjukkan terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil persamaan $Y = 33,147 + 0,104X_1$ dengan interpretasi Variabel X_1 (Kecerdasan Emosional) sebesar 0,104 ini berarti pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif atau setiap kenaikan skor variabel X_1 sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y sebesar 0,104. Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi $R = 0,129$ terletak pada interval (0,20-0,39) yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_1 (Kecerdasan Emosional) dan Y (persepsi terhadap kinerja) adalah rendah. Dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,004 atau 0,4% memberikan arti bahwa besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

sebesar 0,4%, sedangkan sisanya 99,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan 5% adalah $T_{hitung} = 0,901 < T_{tabel} = 1,677$, maka H_0 diterima (H_a ditolak) berarti bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan Emosional (X_1) dan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Analisis hubungan antara variabel kecerdasan Spiritual (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) Analisis Korelasi yang dilakukan menghasilkan $R = 0,369$ terletak pada interval 0,20 – 0,39 (Rendah), hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kecerdasan Spiritual (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah Rendah dan positif. Hasil dari pengujian koefisien determinasi sebesar 0,118 atau (11,8%) memberikan arti bahwa tidak terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan hanya terdapat hubungan yang signifikan antara Kecerdasan Spiritual (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) $T_{hitung} = 2.750 > T_{tabel} =$

95

1,677 maka H_0 ditolak (H_a diterima).

3. Analisis hubungan antara variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kecerdasan Spiritual (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Analisis korelasi yang dilakukan menghasilkan $R = 0,371$ terletak pada interval 0,20 – 0,39 (Rendah), hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kecerdasan Spiritual (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah Rendah. Hasil dari pengujian koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,101 atau (10,1%), dengan begitu dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kecerdasan Spiritual (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 10,1% sedangkan sisanya 89,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. $F_{hitung} = 3753, > F_{tabel} = 3,20$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kecerdasan Spiritual (X_2)

terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Pihak CV. Fadhel Teknik Kota Bogor diharapkan dapat lebih mengembangkan, dan memberikan pengetahuan tentang adanya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh para karyawannya.
2. Dengan adanya kecerdasan spiritual diharapkan tetap dapat memberikan adanya peningkatan kinerja karyawan pada CV. Fadhel Teknik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke-2*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mankunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama
- Agustian, Ary, Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*. Jakarta: Arga.
- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Davis. Keith. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Dadang, Hawari. 2006. *Manajemen Stress Cemas dan Depresi. Edisi Kedua*. Jakarta: Balai Penerbit FKUI
- Ernie Trisnawati Sule, Kurniawan Saefullah. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.

- Emron, Edison. Yohny, Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Goleman, Daniel. 2002. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional (Mengapa EQ lebih Penting Daripada IQ)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2003. *Kepemimpinan yang Mendatangkan Hasil, Cetakan Pertama*. Jogjakarta: Amara Books
- Goleman, Daniel. 2015. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emotional (Mengapa EQ Lebih Penting Daripada IQ)* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesembilan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu S.P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khavari, Khalil A. 2000. *The Art Of Happiness. Mencipta Kebahagiaan Dalam Setiap Keadaan*. Jakarta: Serambi Ilmu Semesta.
- Misbahuddin dan Hasan,Iqbal. 2013. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nata, Abudin. 2000. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. PT. Rineka Cipta.
- Pramesti, Getut. 2014. *Kupas Tuntas Data Penelitian Dengan SPSS 22*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Rahmatullah, Adi. 2003. *Kedisiplinan dan ketegasan*, Bandung: Fakultas Ekonomi Unimus Bandug.
- Riduan dan Sunarto. 2015. *Pengantar Statistika Untuk*

- Penelitian : Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta
- Sukidi, 2002, *Rahasia Hidup Sukses Bahagia. Kecerdasan Spiritual, mengapa SQ Lebih penting dari IQ dan EQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Soekidjo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT. BPF
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.cv
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna, 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru
- Sujarweni,V.Wiratna. 2015. *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Express
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat.
- Zohar D. dan Marshall, S. 2001. *SQ Memafaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berfikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*. Bandung: Mizan
- Rachmatullaily,Dewi merdekawati <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR>, Vol 6 No 1 tahun 2017