
KINERJA KARYAWAN DARI ASPEK PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN INTELEKTUAL, DAN KECERDASAN EMOSIONAL

Ahmad Yasir

Bandar Lampung, Provinsi Lampung
ahmad.yasir1006@students.unila.ac.id

Ribhan^a dan Keumala Hayati^b

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
ribhan@feb.unila.ac.id^a, keumala.hayati@feb.unila.ac.id^b

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT Sygma Daya Insani Lampung yang cenderung menurun. Sampel penelitian sebesar 154 karyawan PT Sygma Daya Insani Lampung. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan secara keseluruhan hipotesis diterima. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual merupakan variabel yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Sygma Daya Insani Lampung. Saran penelitian ini adalah perusahaan mengadakan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kecerdasan intelektual. Saran lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu sebaiknya perusahaan melakukan perubahan struktur organisasi.

Kata Kunci: Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence on the performance of PT Sygma Daya Insani Lampung employees, which tends to decline. The sample used in this study was 154 respondents, namely employees of PT Sygma Daya Insani Lampung. The quantitative analysis in this study uses multiple linear regression analysis. This study uses the t-test (partial) to determine that the independent variable partially has a significant effect on the dependent variable. The results of the research on the hypothesis under study as a whole are accepted. It means that the variables of intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence are significant in shaping the performance of the employees of PT Sygma Daya Insani Lampung. Suggested efforts to improve employees' intellectual intelligence at PT Sygma Daya Insani Lampung, the company holds training for employees to improve intellectual intelligence. Then another suggestion that the company can make is that the company should change the organizational structure.

Keywords: Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Employee Performance.

^a✉ Correspondent Author: ribhan@feb.unila.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan (Ardana *et al.*, 2012). Manusia sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali bagi terwujudnya tujuan perusahaan. Perusahaan akan mampu bergerak dengan bantuan manusia. Kecerdasan manusia menjadi penting untuk ditingkatkan untuk mendapatkan SDM yang memiliki etos kerja tinggi dan kinerja yang maksimal. Konsep kecerdasan dewasa ini semakin luas, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual telah dipercaya sebagai faktor penentu kinerja sumber daya manusia. Perusahaan akan selalu berupaya mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik dan tepat sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai (Mardiana dan Safitri, 2018).

Gondal dan Husain (2012) mendefinisikan intelegensi sebagai kemampuan seseorang yang memungkinkan untuk berpikir dan menganalisis masalah baik secara logis maupun spekulatif. Kecerdasan atau inteligensi menjadi perhatian utama bagi kalangan ahli karena kecerdasan manusia didominasi oleh kemampuan daya pikir rasional dan logika. Kecerdasan intelektual adalah suatu kecerdasan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional pada diri manusia, yang mencakup kecerdasan figur, kecerdasan verbal dan kecerdasan numerik (Wiramihardja, 2003).

Goleman (2005) menjelaskan kecerdasan emosional yaitu kemampuan mengendalikan diri, memiliki semangat dan adanya ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosional dilandasi oleh perasaan, watak dan naluri moral. Goleman (2006) dalam Paisal dan Anggraini, (2010) menyatakan bahwa pengaruh kecerdasan intelektual hanya 20%, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh sikap mentalnya atau kepribadiannya. Law *et al.*, (2004) menyatakan bahwa individu yang mampu mengendalikan emosi memiliki kecerdasan emosional. Akinboye (2003) dalam Olatoye, *et al.* (2010) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai seperangkat kemampuan kognitif yang memengaruhi kemampuan manusia untuk sukses dalam kehidupan dan dunia kerja.

Kecerdasan spiritual merupakan nilai batin manusia yang berhubungan dengan Tuhan dan memberikan suara hati yang mendorong kearah mulia. Manusia yang mengikuti dorongan suara hati spiritual tersebut, maka pada saat itulah manusia mengalami makna puncak pengalaman spiritual, jika satu menit saja tersentuh maka akan mampu mengubah hidup seseorang selama sepuluh tahun (Agustian, 2006).

Rasa moral, kemampuan adaptasi dengan aturan yang kaku, pemahaman dan cinta merupakan aspek spiritual dalam diri seseorang (Zohar dan Marshal, 2005). Kecerdasan spiritual adalah seperangkat kapasitas mental yang menghasilkan kesadaran, integrasi, sikap adaptif secara nonmaterial dan transenden pada diri seseorang (King dan DeCicco, 2009).

Salah satu bagian penting dalam pengelolaan SDM adalah penilaian kinerja yaitu pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan tingkat efektifitas dan produktivitas kerja dalam menghasilkan karya yang sesuai dengan deskripsi tugas (Budihardjo, 2015). Kinerja (*performance*) adalah ukuran hasil yang sesuai dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai (Koopmans *et al.*, 2014). Kinerja akan tercapai apabila didukung oleh atribut upaya kerja dan dukungan perusahaan, keberhasilan kinerja dapat dilihat ketika karyawan telah melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (Mangkunegara, 2010).

PT Sygma Daya Insani Lampung yang beralamat di Jl. Sutan Badaruddin Kecamatan Segala Mider, Langkapura, Kota Bandar Lampung. PT Sygma Daya Insani Lampung didirikan pada tahun 2012 adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan yang berfokus pada

program pendidikan keluarga. Produk yang dihasilkan dalam bentuk produk buku eksklusif. Proyeksi dari produk yang dihasilkan bertujuan untuk mewujudkan membangun keluarga cerdas melalui ilmu pengetahuan modern dan nilai-nilai moral.

Banyaknya persaingan perusahaan di bidang penjualan secara langsung membuat perusahaan harus mampu bersaing secara kompetitif sehingga target-target perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor yang membantu perusahaan mencapai target adalah kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan dapat memberikan dampak positif kedua belah pihak, yakni pihak penilai dalam hal ini perusahaan ataupun pihak yang dinilai dalam hal ini karyawan (Budihardjo, 2015). Berikut ini adalah tabel penilaian kinerja 360° karyawan PT Sygma Daya Insani Lampung Tahun 2019.

**Tabel 1 Penilaian Kinerja 360° Karyawan PT Sygma Daya Insani
Lampung Tahun 2019**

No	Pernyataan	Standar (%)	Realisasi (%)
1	Bertanggung Jawab	100	76
2	Inisiatif	100	75
3	Kerjasama	100	81
4	Keislaman	100	77,4
5	Disiplin	100	76
6	Pencapaian Target	100	70
Rata-rata		100	75,9

Sumber: PT Sygma Daya Insani Lampung Tahun 2019, diolah

Keterangan:

≤ 50 = Buruk

51-59 = Kurang Baik

60-79 = Cukup

80-89 = Baik

90-100 = Sangat Baik

Tabel 1 menyatakan jumlah persentase dari penilaian kinerja karyawan diantaranya variabel kerjasama 81%, keislaman 77,4%, disiplin 76%, tanggung jawab 76%, inisiatif 75%, dan pencapaian target 70% dengan jumlah akumulatif rata-rata 75,9% atau dalam kategori cukup. Persentase variabel terbesar ada pada kerjasama yaitu 81% dan variabel terkecil pada pencapaian target yaitu 70%, tentu hasil ini masih jauh dari harapan perusahaan. Absensi dapat menjadi salah satu tolok ukur kedisiplinan karyawan dalam bekerja, karena apabila tingkat absensi karyawan baik maka kinerja akan baik. Semangat kerja dapat diukur melalui absensi karyawan ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam perusahaan serta tingkat produktivitas kerjanya (Hasley, 1992 dalam Sella, 2016).

PT Sygma Daya Insani Lampung akan memberikan surat peringatan kepada karyawan. Surat peringatan diberikan apabila adanya ketidakhadiran selama tiga hari berturut-turut tanpa keterangan dan akan memberlakukan potongan gaji, hal ini dilakukan sebagai upaya pencegahan mengurangi ketidakhadiran di kantor. Hasibuan (2011) menyatakan bahwa tingkat kehadiran yang baik akan menunjukkan perilaku disiplin karyawan.

Hasibuan (2011) menyatakan bahwa batasan dari ketidakwajaran absensi dari dalam perusahaan adalah 5,7%. Tingkat absensi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hasley, 1992 dalam Sella, 2016). Berikut data absensi karyawan PT Sygma Daya Insani

Lampung Tahun 2019.

Berdasarkan data yang diperoleh tingkat absensi karyawan pada bulan Juni adalah yang tertinggi yaitu sebesar 4,17% (123 hari kerja). Pada bulan Januari adalah tingkat absensi terendah sebesar 1,77% (64 hari kerja). Rata-rata persentase tingkat absensi karyawan Sygma Daya Insani Lampung adalah 2,67% yang dapat disebabkan karena sakit, izin, cuti dan tanpa keterangan.

PT Sygma Daya Insani setiap hari selalu melakukan rapat pagi sebagai upaya untuk menjaga komunikasi antara karyawan. Beberapa kegiatan yang ada didalam rapat pagi yaitu baca Al-Qur'an, ceramah motivasi, evaluasi, dan penyampaian informasi terkait perusahaan. Seorang karyawan akan berkarya lebih baik ketika menerapkan nilai-nilai agama dalam kehidupannya (Armenio, *et al.*, 2007) menyatakan. PT Sygma Daya Insani Lampung memberikan kebijakan untuk seluruh karyawan agar selalu melaksanakan shalat wajib tepat waktu, sebagai bentuk meningkatkan spiritualitas diri pada masa-masing karyawan. Karyawan akan memiliki sikap rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan jika dilandasi nilai-nilai agama pada dirinya (Trihandi, 2005 dalam Syahrani, 2018).

Hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai karyawan disebut dengan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang di bebaskan kepadanya dalam membantu pencapaian target perusahaan (Paisal dan Anggarini, 2010). Berikut data hasil pencapaian dari PT Sygma Daya Insani Lampung pada tahun 2015-2019.

Tabel 2 Data Target dan Hasil Pencapaian PT Sygma Daya Insani Lampung Tahun 2015 – 2019

No	Tahun	Target	Pencapaian	Persentase	Standar minimal
1	2015	3.335.700.000	2.412.500.000	72%	80%
2	2016	5.000.000.000	3.845.400.000	77%	80%
3	2017	6.800.000.000	4.528.985.000	67%	80%
4	2018	7.500.000.000	4.931.265.000	66%	80%
5	2019	8.350.000.000	6.099.630.000	73%	80%
Total		30.985.700.000	21.817.780.000	70%	80%

Sumber: PT Sygma Daya Insani Lampung Tahun 2015-2019, diolah

Tabel 2 menyatakan data target dan hasil pencapaian PT Sygama Daya Insani Lampung pada tahun 2015 – 2019 dengan pencapaian terbesar pada tahun 2016 yaitu sebesar 77% sedangkan pencapaian terkecil pada tahun 2018 yaitu sebesar

66%. Menurut Malthis dan Jackson (2006) dalam Paisal dan Anggraini, (2010) salah satu ukuran kinerja adalah adanya kualitas dan kuantitas dari hasil, pada Tabel 1.5 terlihat bahwa kuantitas pecapaian total akumulatif PT Sygma Daya Insani Lampung selama lima tahun adalah 70% atau masuk dalam kategori cukup dan belum memenuhi target perusahaan dengan standar minimal pencapaian 80%.

Kurangnya kecerdasan emosional terlihat saat peneliti melakukan observasi, ada beberapa karyawan yang masih kurang bisa mengendalikan amarah saat sedang marah dan kurang memahami kondisi rekan kerjanya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya kemampuan untuk mengendalikan emosi saat bekerja dan bisa berakibat kurang baik. Berdasarkan latar

belakang diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sygma Daya Insani Lampung.
2. Untuk mengetahui kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sygma Daya Insani Lampung.
3. Untuk mengetahui kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sygma Daya Insani Lampung.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Kecerdasan Intelektual

Gondal dan Husain (2012) mendefinisikan intelegensi sebagai kemampuan untuk untuk berpikir, memahami dan menganalisis masalah secara logis dan spekulatif. Kecerdasan menjadi perhatian utama bagi kalangan ahli karena kecerdasan manusia didominasi oleh kemampuan daya pikir rasional dan logika. Kecerdasan intelektual lazim disebut dengan intelegensi (Marsuki, 2014).

Kemampuan kognitif untuk bertindak secara terarah, berpikir secara bermakna, serta mampu memecahkan sebuah permasalahan yang ada disebut Kecerdasan intelektual. Kecerdasan intelektual pemecah masalah berdasarkan kata-kata dan symbol. Kecerdasan intelektual tidak dapat diukur menggunakan tiga pengukuran yaitu kemampuan verbal, kemampuan matematika, dan kemampuan ruang (Mustafa dan Miller, 2003).

Wiramihardja (2003) menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual adalah kecerdasan kognitif individu untuk menyelesaikan masalah dengan bertindak secara terarah serta mampu berfikir secara bermakna. Terdapat keeratatan hubungan antara kecerdasan dan kemauan terhadap disiplin kerja (Wiramihardja, 2003). Indikator kecerdasan intelektual sebgai berikut: 1. Kemampuan figure, 2. Kemampuan verbal dan 3. Kemampuan numerik.

Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengelola emosinya (Law *et al.*, 2014). Kecerdasan emosional adalah identifikasi perasaan sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, dan mengelola emosi dengan baik pada diri dan orang lain (Goleman, 2015). Perasaan, watak dan moral merupakan bagian dari kecerdasan emosional. Kurangnya kemampuan kendali diri akan menderita dan kurang mampu dalam mengendalikan moral. Kesadaran diri, empati, manajemen diri, dan motivasi merupakan indikator kecerdasan emosional (Law *et al.*, 2004).

Pengertian Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual menjadikan perilaku dan hidup dalam aspek makna yang lebih dalam untuk menilai bahwa jalan hidup dan tindakan seseorang bernilai dan bermakna dibandingkan dengan orang lain (Zohar dan Marshal, 2005). Kecerdasan spiritual mampu menjadikan seseorang untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasnya, serta berhubungan dengan perihal baik dan jahat (Zohar dan Marshal, 2013 dalam Oktavia *et al.*, 2020). Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual ditempat kerja memiliki tiga komponen utama, yaitu: sebagai nilai kehidupan dari dalam diri sendiri, makna dan tujuan dalam bekerja, rasa yang terhubung dengan komunitas (Ashmos dan Duchon, 2000). King dan DeCicco (2009) menyebutkan ada empat indikator utama yang bisa dijadikan acuan untuk mengukur kecerdasan spiritual, yaitu: Berpikir kritis eksistensial, membangun makna pribadi, kesadaran

transcendental, dan perluasan tingkat kesadaran.

Pengertian Kinerja Karyawan

Koopmans *et al.* (dalam Oktavia, Hayati, dan Karim 2020:134) menyatakan kinerja adalah hasil perilaku atau tindakan dari individu yang relevan dengan tujuan perusahaan, artinya kinerja karyawan harus sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan sebagai bentuk upaya untuk mencapai tujuan. Hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan disebut sebagai kinerja (Mangkunegara, 2010). Kinerja ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut upaya kerja dan dukungan perusahaan. Salah satu masalah klasik dalam konsep kinerja adalah adanya perbedaan antara perilaku dan hasil kerja, hal ini menjadi sebuah permasalahan karena akan menjadi pertanyaan apakah hasil kinerja seseorang membantu tujuan perusahaan atau sebaliknya (Carlos dan Rodrigues, 2015). Indikator kinerja karyawan dimanifestasikan oleh Koopmans *et al.* (2014) menjadi tiga, yaitu: Kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas. Desain penelitian kausalitas disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel (Sanusi, 2011). Variabel yang memengaruhi disebut variabel independen dan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di PT Sygma Daya Insani Lampung dan objek dalam penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu sebagai berikut:

1. Kecerdasan intelektual (variabel independent)
2. Kecerdasan emosional (variabel independent)
3. Kecerdasan spiritual (variabel independent)
4. Kinerja karyawan (variabel dependent)

Sumber data dalam penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dengan menyebar kuesioner. Sampel penelitian ini sebesar 154 responden yaitu karyawan PT Sygma Daya Insani Lampung. Analisis kuantitatif pada penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Untuk melakukan pengujian regresi linear berganda, penulis menggunakan bantuan program aplikasi SPSS.

$$Y_4 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = variabel kinerja

X₁ = variabel kecerdasan intelektual

X₂ = variabel kecerdasan emosional

X₃ = variabel kecerdasan spiritual

a = konstanta b_{1, 2, 3} = koefisien

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden pada penelitian ini sebanyak 154 responden dari seluruh karyawan PT Sygma Daya Insani Lampung. Kuesioner yang berhasil kembali sebanyak 154 kuesioner sesuai dengan jumlah kuesioner yang telah disebar. Data demografi responden dapat dilihat pada Tabel 3. Tabel 3 menampilkan jenis kelamin karyawan pada PT Sygma Daya Insani Lampung

didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 59%. Usia karyawan yang paling dominan yaitu yang berusia 31-39 tahun sebanyak 52 karyawan, sedangkan pendidikan yang paling mendominasi yaitu pendidikan S1 yaitu sebanyak 70%. Hampir setengah dari jumlah karyawan di PT Sygma Daya Insani Lampung memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun masa kerja.

Tabel 3 Demografi Responden

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
Jenis kelamin		
1. Laki-laki	65	42%
2. Perempuan	89	58%
Usia		
1. <23 Tahun	11	6%
2. 23-30 Tahun	31	20%
3. 31-39 Tahun	52	33%
4. 40-49 Tahun	41	27%
5. >50 Tahun	19	14%
Pendidikan		
1. SMA	30	20%
2. D3	10	7%
3. S1	110	70%
4. S2	4	3%
Masa Kerja		
1. <1 Tahun	80	52%
2. 2-4 Tahun	30	20%
3. 5-7 Tahun	20	12%
4. 8-10 Tahun	13	9%
5. >10 Tahun	11	7%

1. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden

Hasil pernyataan kuesioner responden menunjukkan data distribusi frekuensi jawaban pada variabel kecerdasan intelektual (X1) Kecerdasan emosional (X2) kecerdasan spiritual (X3) dan kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 4 menjelaskan bahwa dari 10 item pernyataan yang digunakan secara rata-rata mempunyai skor 3,6 artinya secara keseluruhan responden memiliki kecerdasan intelektual yang baik, karena sebagian besar responden menjawab setuju dengan pertanyaan yang diajukan. Analisis Tabel 4.10 diatas menggambarkan bahwa kecerdasan intelektual karyawan di PT Sygma Daya Insani Lampung sebagian besar memiliki kecerdasan intelektual yang baik, hal ini membuktikan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan angka, menganalisis serta berkomunikasi dengan baik.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kecerdasan Intelektual (X1).

No.	Item Pertanyaan	Rata-rata
1	Saya mampu berhitung dengan cepat.	3,5
2	Saya mampu berhitung dengan akurat.	3,7
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan angka.	3,7
4	Saya memahami setiap apa yang saya dengar.	3,7
5	Saya memahami setiap apa yang saya baca.	3,4

No.	Item Pertanyaan	Rata-rata
6	Saya mampu berkomunikasi dengan baik.	3,5
7	Saya Mampu Membaca dengan baik semua jenis tulisan yang berhubungan dengan pekerjaan saya.	3,5
8	Saya mampu mengidentifikasi perbedaan gambar dan bentuk dengan cepat.	3,5
9	Saya mampu mengidentifikasi perbedaan gambar dan bentuk dengan tepat.	3,4
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menuntut dibidang gambar dan bentuk.	3,7
Rata-rata Total		3,6

Tabel 5 menjelaskan bahwa dari 16 item pernyataan yang digunakan secara rata-rata mempunyai skor 3,6 artinya secara keseluruhan responden memiliki kecerdasan emosional yang baik, karena sebagian besar responden menjawab setuju dengan pertanyaan yang diajukan. Analisis Tabel 5 diatas menggambarkan bahwa kecerdasan emosional karyawan di PT Sygma Daya Insani Lampung sebagian besar memiliki kecerdasan emosional yang baik, hal ini membuktikan bahwa karyawan peka terhadap perasaan pribadi, memiliki rasa empati yang cukup tinggi dan mampu mengendalikan emosi dalam lingkungan kerja.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kecerdasan Emosional (X2)

No.	Item Pertanyaan	Rata-rata
1	Saya peka terhadap perasaan saya sendiri.	3,6
2	Saya dapat memahami emosi saya dengan baik.	3,8
3	Saya benar-benar mengerti apa yang saya rasakan.	3,7
4	Saya mengetahui saat-saat saya merasa bahagia dan saat-saat saya merasa sedih.	3,7
5	Saya dapat mengetahui emosi teman dari perilakunya.	3,7
6	Saya dapat mengamati emosi orang lain dengan baik.	3,5
7	Saya peka terhadap perasaan orang lain.	3,3
8	Saya memahami emosi orang-orang di sekitar saya.	3,8
9	Saya dapat mengendalikan amarah sehingga saya mampu menangani kesulitan	3,6
10	Saya mampu mengendalikan amarah saya.	3,6
11	Saya bisa tenang dengan cepat ketika saya sangat marah.	3,6
12	Saya mampu mengatur emosi saya dengan baik.	3,4
13	Saya selalu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan.	3,5
14	Saya meyakini bahwa saya orang yang kompeten.	3,6
15	Saya mampu memotivasi diri sendiri.	3,7
16	Saya akan selalu mendorong diri sendiri untuk mencoba yang terbaik.	3,7
Rata-rata Total		3,6

Tabel 6 menjelaskan bahwa dari 24 item pernyataan yang digunakan secara rata-rata mempunyai skor 3,7 artinya secara keseluruhan responden memiliki kecerdasan spiritual yang baik, karena sebagian besar responden menjawab setuju dengan pertanyaan yang diajukan. Analisis Tabel 6 diatas menggambarkan bahwa kecerdasan spiritual karyawan di PT Sygma

Daya Insani Lampung sebagian besar memiliki kecerdasan spiritual yang baik.

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden mengenai Kecerdasan Spiritual (X3)

No.	Item Pertanyaan	Rata-rata
1	Saya sering mempertanyakan atau merenungkan sifat realitas.	3,5
2	Saya telah menghabiskan waktu untuk merenungkan tujuannya atau alasan keberadaan saya.	3,6
3	Saya bisa merenungkan secara mendalam apayang terjadi setelah kematian.	3,8
4	Saya telah mengembangkan teori saya sendiri tentang itu hal-hal seperti kehidupan, kematian, realitas, dan keberadaan.	3,8
5	Saya sering merenungkan arti dari peristiwa dalam hidupku.	3,7
6	Saya sering merenungkan hubungan antara manusia dan sisanya alam semesta.	3,7
7	Saya merenungkan apakah ada atau tidak beberapa kekuatan atau kekuatan yang lebih besar.	3,7
8	Saya dapat menemukan makna dan tujuan hidup dan beradaptasi dengan situasi yang penuh tekanan.	3,6
9	Saya dapat menentukan tujuan hidupku.	3,6
10	Ketika saya mengalami kegagalan, saya masih bisa untuk menemukan makna di dalamnya.	3,7
11	Saya dapat membuat keputusan sesuai dengan tujuan hidup saya.	3,9
12	Saya dapat menemukan makna dan tujuan di pengalaman sehari-hari saya.	3,8
13	Saya mengenali aspek diri saya yang lebih dalam dari tubuh fisik saya.	3,7
14	Sulit bagi saya untuk merasakan hal lain daripada fisik dan material	(3,7)
15	Saya menyadari hubungan yang lebih dalam antara diri saya dan orang lain.	3,7
16	Saya mendefinisikan diri saya lebih dalam.	3,5
17	Saya sangat sadar akan aspek kehidupan nonmateri.	3,5
18	Saya mengenali kualitas pada orang yang lebih bermakna dari tubuh mereka, kepribadian, atau emosi	3,5
19	Mengenali aspek-aspek kehidupan nonmateri membantu saya merasa terpusat.	3,7
20	Saya dapat memasuki tingkat kesadaran yang lebih tinggi.	3,5
21	Saya dapat mengendalikan ketika saya memasuki tingkat kesadaran yang lebih tinggi.	3,7
22	Saya dapat bergerak bebas di antara tingkat kesadaran.	3,7
23	Saya dapat melihat masalah dan pilihan dengan lebih jelas saat berada dalam kondisi kesadaran yang lebih tinggi.	3,7
24	Saya telah mengembangkan teknik saya sendiri untuk memasuki keadaan kesadaran atau kesadaran yang lebih tinggi.	3,7
Rata-rata Total		3,7

Tabel 7 menjelaskan bahwa dari 18 item pernyataan yang digunakan secara rata-rata mempunyai skor 3,7 artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa kinerja karyawan di PT Sygma Daya Insani Lampung telah berjalan dengan baik.

Tabel 7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kecerdasan Kinerja (Y)

No.	Item Pertanyaan	Rata-rata
1	Saya selalu mengatur rencana kerja, sehingga pekerjaan saya dapat selesai tepat waktu.	3,8
2	Perencanaan kerja saya telah optimal.	3,6
3	Saya selalu mencatat hasil yang saya capai dalam pekerjaan saya.	3,7
4	Saya mampu memisahkan masalah kerja dari masalah pribadi dalam pekerjaan.	3,9
5	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik.	3,7
6	Saya berani mengambil tanggung jawab lebih.	3,9
7	Saya dapat memulai pekerjaan baru saya, ketika pekerjaan lama telah selesai.	3,7
8	Saya mengambil tugas yang menantang jika tugas tersebut tersedia.	3,7
9	Saya bekerja dengan menjaga pengetahuan kerja saya agar tetap mutakhir.	3,8
10	Saya bekerja dengan menjaga keterampilan kerja saya agar tetap mutakhir.	3,5
11	Saya dapat menciptakan solusi kreatif untuk masalah baru.	3,7
12	Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya.	3,7
13	Saya aktif berpartisipasi dalam setiap kegiatan dan rapat kerja.	3,7
14	Saya mengeluh tentang sesuatu hal yang tidak penting di tempat kerja. ®	(3,7)
15	Rekan saya membuat masalah lebih sedikit pada saat bekerja, di bandingkan dengan saya. ®	(3,8)
16	Saya mengerjakan pekerjaan dengan santai.®	(3,5)
17	Saya sangat memperhatikan aspek negatif yang ada di lingkungan kerja.®	(3,8)
18	Saya menceritakan kepada rekan kerja saya tentang aspek negatif yang ada di lingkungan kerja.®	(3,7)
Rata-rata Total		3,7

Sumber: Lampiran, 2021

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis dengan menggunakan pendekatan atau rumus statistik. Analisis ini untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di PT Sygma Daya Insani Lampung, digunakan alat analisis regresi linier berganda dengan bantuan alat hitung SPSS 22.

Hasil analisis regresi linier pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai koefisien beta kecerdasan intelektual (X1) sebesar 0,179, kecerdasan emosional sebesar 0,251 dan kecerdasan spiritual 0,528. Berdasarkan nilai-nilai tersebut maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,043 + 0,179X1 + 0,251X2 + 0,528X3$$

a. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8 *Coefficients* Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,043	2,679		3,749	,000
Kecerdasan Intelektual(X ₁)	,265	,081	,179	3,281	,001
Kecerdasan Emosional(X ₂)	,267	,069	,251	3,877	,000
Kecerdasan Spiritual(X ₃)	,357	,046	,528	7,760	,000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Hasil koefisien regresi yang dimiliki variabel kecerdasan intelektual (X1) sebesar 0,179, artinya jika setiap terjadi kenaikan 1 satuan nilai variabel kecerdasan intelektual, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 17,9%. Hasil di atas juga menunjukkan bahwa tingkat signifikansi dari kecerdasan intelektual sebesar 0,001 dibawah 0,050 ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara kecerdasan intelektual dengan kinerja karyawan. Semakin baik kecerdasan intelektual maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Hasil koefisien regresi yang dimiliki variabel kecerdasan emosional (X2) sebesar 0,251, artinya jika setiap terjadi kenaikan 1 satuan nilai variabel kecerdasan emosional, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 25,1%. Hasil di atas juga menunjukkan bahwa tingkat signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,000 dibawah 0,050 ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Semakin baik kecerdasan emosional maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Hasil koefisien regresi yang dimiliki variabel kecerdasan spiritual (X3) sebesar 0,528, artinya jika setiap terjadi kenaikan 1 satuan nilai variabel kecerdasan spiritual, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 52,8%. Hasil di atas juga menunjukkan bahwa tingkat signifikansi dari kecerdasan spiritual sebesar 0,000 dibawah 0,050 ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan. Semakin baik kecerdasan spiritual maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

Dikatakan berpengaruh apabila $\text{sig} < \alpha$ (0.05). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- H₀ didukung dan H_a tidak didukung Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ (0,05).
- H₀ tidak didukung dan H_a didukung Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ (0,05). $df = n - k - 1 = 154 - 3 - 1 = 150$

(dimana n = jumlah responden, k = jumlah variabel bebas) Diperoleh nilai $t_{tabel} (0,05; 150) = 1,9759$

Tabel 9 Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Intelektual (X1)	3,281	1,975	0,001	Ha didukung
Kecerdasan Emosional (X2)	3,877	1,975	0,000	Ha didukung
Kecerdasan Spiritual (X3)	7,760	1,975	0,000	Ha didukung

Diketahui hasil perhitungan pada variabel kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2) dan kecerdasan spiritual (X3) adalah sebagai berikut:

- Variabel kecerdasan intelektual X1 memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (3,281 > 1,975)$, yaitu H_0 tidak didukung dan H_a didukung yang menunjukkan variabel kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel kecerdasan emosional X2 memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (3,877 > 1,975)$, yaitu H_0 tidak didukung dan H_a didukung yang menunjukkan variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel kecerdasan spiritual X3 memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (7,760 > 1,975)$, yaitu H_0 tidak didukung dan H_a didukung yang menunjukkan variabel kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Berdasarkan tabel 10 maka besarnya koefisien determinan atau pengaruh kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2) dan kecerdasan spiritual (X3) sebesar $R^2 = 0,749$ hal ini berarti peran variabel kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2) dan kecerdasan spiritual (X3) sebesar 74,9% sisanya 25,1% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 10 Model Summary Analisis Regresi Linier Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.749	5,03923

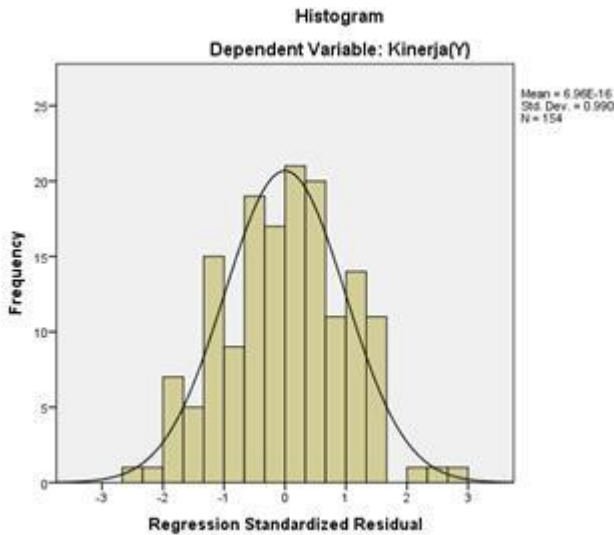
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual(X₃), Kecerdasan Intelektual(X₁), Kecerdasan Emosional(X₂)

3. Hasil Uji Normalitas

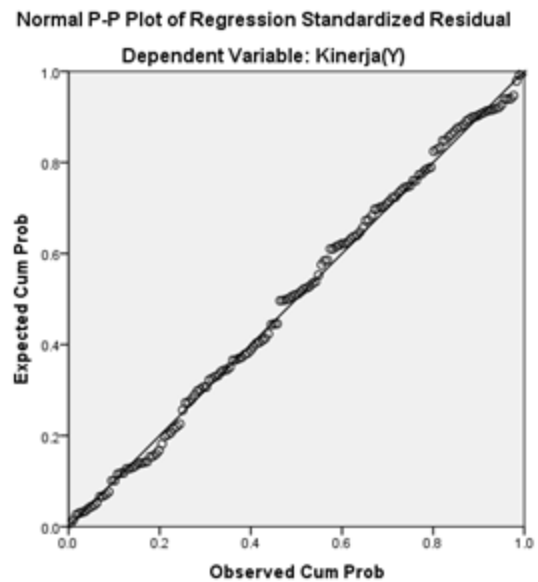
Ghozali (2013) menyatakan uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas histogram dengan dasar pengambilan untuk uji normalitas data adalah:

- Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi

asumsi normalitas.



Gambar 1 Grafik Histogram



Gambar 2 Grafik P-Plot

Gambar 1 dan 2 menunjukkan data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya hal ini menunjukkan data berdistribusi normal, maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis data pada penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa kecerdasan spiritual yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan koefisien regresi b yang memiliki nilai tertinggi yaitu 35% dengan signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini dikarenakan tingkat spiritualitas dapat mencegah seorang individu untuk melakukan sesuatu yang salah atau yang dianggap melenceng dari aturan. Rutinnya kegiatan keagamaan akan membuat pegawai lebih dekat kepada sang pencipta dan akan melakukan suatu kegiatan secara baik yang akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut.

1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa H_a didukung, variabel kecerdasan intelektual (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis yang menghasilkan $t_{hitung} (3,281) > t_{tabel} (1,975)$. Karyawan menganggap bahwa mereka mempunyai kemampuan dibidang angka, kemampuan dibidang bahasa (verbal), dan kemampuan dibidang bentuk (figur) yang cukup baik. Kecerdasan intelektual yang bersifat positif memiliki kolerasi yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, prestasi kerja yang dimiliki seseorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil yang didapat sesuai dengan penelitian Mardiana dan Safitri (2018) yaitu kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa H_a didukung, variabel kecerdasan emosional (X2)

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis yang menghasilkan $t_{hitung} (3,877) > t_{tabel} (1,975)$. Responden mengelola emosi dalam diri sendiri dengan baik maka akan menciptakan interaksi yang baik antar karyawan. Apabila seorang pegawai mampu menyesuaikan diri dengan suasana individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosi yang baik. Hasil ini mendukung penelitian yang menyatakan bahwa kinerja karyawan akan baik ketika emosi karyawan di tempat kerja dapat dikelola dengan baik (Asiamah, 2017; Law *et al.*, 2004; Oktavia *et al.*, 2020)).

3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa H_a didukung, variabel kecerdasan spiritual (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis yang menghasilkan $t_{hitung} (7,760) > t_{tabel} (1,975)$. Responden setuju bahwa kecerdasan spiritual dapat menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, responden percaya bahwa ketugian yang diderita orang lain yang disebabkan dirinya maka akan berdampak pada dirinya. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Armenio *et.al.* (2007) yang menyatakan bahwa nilai individu yang selaras dengan organisasi adalah perwakilan perasaan konsistensi antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai individu akan menciptakan hubungan yang dalam antara manusia dan sekitarnya secara luas. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Oktavia *et al* (2020) yaitu kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT Sygma Daya Insani Lampung, sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kecerdasan intelektual. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa di dalam bekerja diperlukan kemampuan dibidang angka, kemampuan dibidang bahasa (verbal), dan kemampuan dibidang bentuk (figur) dalam melakukan pekerjaan. Kecerdasan intelektual yang bersifat positif memiliki kolerasi yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, prestasi kerja yang dimiliki seseorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kecerdasan emosional. Karyawan PT Sygma Daya Insani Lampung yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik cenderung akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari sisi kualitas dan kuantitas pekerjaan.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual. Hasil ini dapat muncul ketika seseorang memaknai pekerjaan dan mengaktualisasikan diri di tempat kerja.

Saran

Kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil terbesar dari rata-rata jawaban responden yaitu pada bagian kecerdasan spiritual dalam hal ini penulis menyarankan agar perusahaan tetap menjaga dan menambah nilai-nilai spiritualitas di perusahaan. Sedangkan hasil terkecil dari rata-rata jawaban responden yaitu pada bagian kecerdasan intelektual sehingga yang dapat peneliti sarankan yaitu: sebaiknya

perusahaan mengadakan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kecerdasan intelektual. Saran lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu sebaiknya perusahaan melakukan perubahan struktur organisasi agar terjadinya koordinasi antara level dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2006. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Arga, Jakarta.
- Akinboye, J. O. 2003. *Creativity, Innovation and Success Ibadan: CYFO Behaviour Services Ltd. Juournal Creative Education*, Vol.9 No.16.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta. Armenio Rego, Miguel Pina E Cunha, Solange Souto. 2007. *Workplace Spirituality, Commitment, and Self-Reported Individual Performance*. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, Vol. 5 Iss 3 pp. 163 -183.
- Budihardjo, Muhammad. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja. Karyawan*. Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Goleman, Daniel 2006. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosional*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Goleman, Daniel. 2015. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Goleman, Daniel. 2005. *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gondal, Uzma Hanif. & Husain, Tajammal. 2012. *A Comparative Study of Intellegence Quotient and emotional intelligence: Effect on Employees' Performance*. *Asian Journal of Business Management* 5(1): 153-162.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Cetakan ke-15*. Bumi Aksara, Jakarta.
- King, D. B., & DeCicco, T. L. 2009. *A Viable Model and Self-Report Measure of Spiritual Intelligence*. *International Journal of Transpersonal Studies*, 28 (1), 68-85.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W., dan de, Beek, A. J. 2014. *Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire*. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Vol.53 (3), pp. 331-337.
- Law, K.S., Wong, C.S. & Song, L. 2004. *The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and Its Potential Utility for Management Studies*. *Journal of Applied Psychology*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Mardiana, Nova & Safitri, Dina. 2018. *The Effect of Emotional Intelligence (Eq), Intellectual Intelligence (Iq), And Spiritual Abuse (Sq) On the Perfor of Umkm Employess Kota Bandar Lampung*. *Management Economics and Business Faculty Lampung University*
- Marsuki. 2014. *IQ-GPM Kualitas Kecerdasan Intelektual Generasi Pembaru Masa Depan*. University of Brawijaya Press, Malang.
- Mostafa, K. S., and Miller, T. R. 2003. *Too Intelligence for the Job? the Validity of Oppper, Limit Cognitive Tes Score in Selection*. *Sam Advanced Management Journal*, 68.
- Paisal dan Anggrani, Susi. 2010. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis* ISSN: 2085-1375.

- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta. Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Wiramihardja, Sutardjo. 2003. *Pengantar Psikologi Klinis*. Refika Aditama, Bandung.