PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

SUSRIYANTI
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
E-mail: susriyanti@upiyptk.ac.id

RIO NARDO
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP
E-mail: rionardo90.sgi@gmail.com

Abstract

The background of this study aims to determine the effect of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence tehadap performance of Bank Nagari employees Branch of Pasar Raya Kota Padang. Population in this research is employees of bank nagari branch of highway outside branch leader. By using purposive sampling method. Of the 64 employees, only 63 people were sampled, because of using certain criteria or sample criteria that have been set. The test used for research instrument is in the form of validity test, reliability test, and classical assumption test, that is normality test, multicolinearity test, and heteroscedasticity test. To analyze the data, multiple linear regression is used to find out the influence of intellectual acts, emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance both simultaneously and persial. The result of research by using multiple linear analysis showed that intellectual intelligence variable (X1) had no significant effect, emotional intelligence (X2) had significant and significant and Spiritual Intelligence (X3) had no significant effect on employee performance (Y).

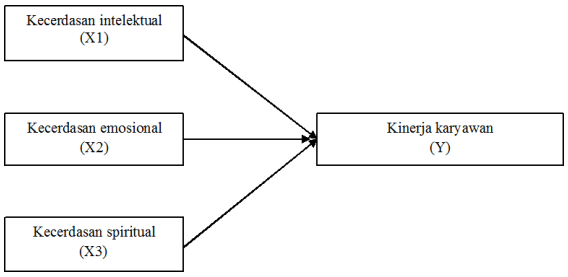
Keywords: Emotional intelligence, Employee performance, Intellectual intelligence, Spiritual acumen

PENDAHULUAN

Bisnis perbankan merupakan bisnis kepercayaan sehingga faktor keamanan bagi nasabah dalam menyimpan dananya di bank merupakan hal yang utama dan faktor ini menjadi andalan utama bagi Bank Nagari Cabang Siteba Padang. Perlu ditegaskan bahwa dalam rangka mencapai visi dan misi perusahaan menetapkan beberapa tujuan yang diselaraskan bagi *stakeholders* yaitu memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik dengan nilai tambah kepada nasabah demi terpeliharannya hubungan kemitraan dengan nasabah yang berkesinambungan.

Secara kuantitatif, indikasi penurunan kinerja ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi karyawan PT. Bank Nagari Cabang Siteba Padang tahun 2016 dilihat dari jumlah karyawan yang tidak hadir rata-rata 24% disebabkan karyawan yang cuti, izin sakit dan izin. Di mana karyawan yang tidak hadir dalam perusahaan merupakan masalah yang menghambat penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja oleh sebab itu penulis

tertarik untuk mengambil judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bank Nagari Cabang Siteba Padang.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: (Miller, 2006) (Goleman, 2002), (D & Marsall, 2001), (Robbins, 2006)

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilaksanakan pada Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang, dengan subjek penelitiannya adalah kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Pasar Raya.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya sebanyak 64 orang sebagai mana data diperoleh secara langsung dari Bank Nagari Cabang Pasar Raya.

Sampel

Penelitian ini mengunakan metode *purposive sampling* dengan mengunakan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang penulis pakai bahwa yang menjadi sampel adalah karyawannya saja di luar pimpinan. Berdasarkan kriteria tersebut maka sampel berjumlah 63.

Sumber Data

Data primer adalah data yang dikumpulkan dari responden secara langsung yang merupakan data yang belum pernah dipublikasikan.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam membahas masalah yang ada dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah data primer. Teknik yang digunakan yaitu:

1. Kuesioner (angket)

Teknik kuesioner ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Observasi

Dalam hal ini penulis mengadakan tinjauan langsung ke objek penelitian untuk melakukan pengamatan yang diperlukan pada PT. Bank Nagari Cabang Siteba Padang. Observasi sebagai teknik pengumpulan dan mempunyai ciri yang

spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara atau kuesioner.

Jika wawancara atau kuesioner selalu berkomunikasi langsung dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang saja tetapi juga objek-objek alam yang lainnya.

3. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara atau tatap muka langsung dengan karyawan dengan menyiapkan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan data yang diperlukan.

Pada penelitian ini menggunakan skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008). Penelitian ini memberikan lima *alternative* jawaban kepada responden, yaitu:

Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
Jawaban Setuju (S) diberi bobot 4
Jawaban Ragu-Ragu (RR) diberi bobot 3
Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel *dependent* (terikat) dengan satu atau lebih variabel *independent* (variabel bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel *dependent* berdasarkan nilai variabel *independent* yang diketahui. (Ghozali,2013) Perumusah regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Uji T Statistik

Uji t menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel bebas/*independent* secara individual menerangkan variasi variabel terikat/*dependent*. Kriteria membuktikannya sebagi berikut (Ghozali, 2013):

1. Jika nilai signifikan t > α (0,05) berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara individual terhadap variabel *dependent*.
2. Jika nilai signifikan t < α (0,05) berarti variabel *independent* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* secara individual.

Uji F Statistik

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* terhadap varibel *dependent* secara bersamaan, dengan tingkat signifikan (α) 0,05. Apabila P value < (α) 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *independent* dapat mempengaruhi variabel *dependent*. Menurut Ghozali (2013) pengujian hipotesis menggunakan uji signifikan simultan (F- test) dengan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan F > α (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel *independent* tidak berpengaruh signifikan secara serentak terhadap variabel dependent.
2. Jika nilai signifikan F < α (0,05) maka variabel *independent* berpengaruh signifikan

serentak terhadap varibel *dependent*.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel *dependent* secara keseluruhan (Ghozali, 2013). Nilai koefisien determinasi (R^2) antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel *independent* memberi hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel *dependent*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis linier regresi berganda

Y= 27.482 + 0.070 + 0.539+ 0.223+ e

Dari persamaan regresidiatas maka dapat diinterprestasika beberapa hal, antara lain:

1. Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 27.482 ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Beta) sebesar 27.482 dengan kata lain angka tersebut menunjukkan tingkat kinerja karyawan yang diperoleh oleh perusahaan bila variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual diabaikan, maka kinerja karyawan masih tetap ada sebesar 27,482 tersebut.
2. Variabel kecerdasan intelektual memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar positif 0.070. Jika kecerdasan intelektual memingkat 1 unit (satu satuan) maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,070. Begitu pula sebaliknya. Artinya kecerdasan intelektual berpengaruh searah terhadap kinerja sebesar koefisien yang didapat.
3. Variabel kecerdasan emosional memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar positif 0.539. Jika kecerdasan emosional meningkat 1 unit (satu satuan) maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,539. Begitu juga sebaliknya. Artinya kecerdasan emosional berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan sebesar koefisien yang didapat.
4. Variabel kecerdasan spiritual memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar positif 0.223. Jika kecerdasan spiritual meningkat 1 unit (satu satuan) maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,223. Begitu juga sebaliknya.

Uji Hipotesis Secara Persial (T)

Tabel 1. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	27.482	5.492		5.004	.000
	TKI	.070	.148	.060	.473	.638
	TKE	.539	.140	.576	3.839	.000
	TKS	.223	.178	.168	1.254	.215

a. Dependent Variable: TKK

Sumber: Data diolah 2017

Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara versial:

1. Variabel Kecerdasan intelektual (X^1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kecerdasan intelektual (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung= 0.473

dengan tingkat signifikan 0.638. Karena nilai sig 0.638>0.05 dapatlah disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Kecerdasan emosional (X^2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kecerdasan emosional (X^2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung=3.839 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai sig < 0.05 dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan.

3. Variabel kecerdasan spiritual (X^3)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kecerdasan spiritual (X^3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 1.254 dengan tingkat signifikan 0.215 karena nilai sig. 0.215 > 0.05 dapatlah disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (F)

Tabel 2. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1360.810	3	453.603	26.632	.000[a]
	Residual	1004.904	59	17.032		
	Total	2365.714	62			

a. Predictors: (Constant), TKS, TKI, TKE

b. Dependent Variable: TKK

Sumber: Data diolah 2017

Pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 26.632 dengan taraf signifikasi 0.000 (sig < 0.05), dapat disimpulkan bahwa variabel *independent* antara lain kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual karyawan secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758[a]	.575	.554	4.12702

a. Predictors: (Constant), TKS, TKI,TKE

b. Dependent Variable: TKK

Sumber: Data diolah 2017

Dari analisis faktor-faktor kepuasan kinerja karyawan pada tabel 3 di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.554 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempunyai kontribusi secara keseluruhan sebesar 55,4% terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 42.5% dipengaruhi faktor-faktor lain dari penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang dengan mengunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 63 kuesioner. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian data yang telah dilakukan maka sesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan intelektual berdasarkan uji regresi berganda mempunyai pengaruh yang positif (searah) terhadap kinerja karyawan

sebesar 0,070. Sedangkan hasil dari uji t, kecerdasan intelektual tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan karena nilai sig>α.

2. Kecerdasan emosional berdasarkan uji regresi berganda mempunyai pengaruh yang positif (searah) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,539. Sedangkan hasil dari uji t, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai sig <α.
3. Kecerdasan spiritual berdasarkan uji regresi berganda mempunyai pengaruh yang positif (searah) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,223. Sedangkan hasil dari uji t, kecerdasan intelektual tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan karena nilai sig>α.
4. Berdasarkan uji f. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual signifikan mempengaruhi kinerja karyawan secara serempak atau simultan.
5. Berdasarka uji R^2 , kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara keseluruhan/totalitas kontribusi pengaruh sebesar 54,4% terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

D Z., & Marsall. (2001). *SQ: Manfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berfikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan.* Bandung: Mizan.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Balai Penerbit UNDIP.

Goleman. (2002). *Emotional Intelligence-Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Goleman, D. (2005). *Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi.* Jakarta: Pustaka Gramedia Utama.

Hardiat. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Marketing PT. Nasmoco Kota Yogyakarta.* Yogyakarta.

Miller. (2006). *Teknik Sampling.* Bandung: Alfabeta.

Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi.* Jakarta: Prenhallindo.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.