PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LBPP-LIA PALEMBANG

Susi Anggraini

Email : susie_moetz@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the influence of the emotional intelligence (EQ) and spiritual intelligence (SQ) on employee performance in LBPP-LIA Palembang. This research is also to know the dominant variables that is more influential on the performance of employees. This study design is causal research which is investigates the relationship between the variables, which independent variables is emotional intelligence (X_1) and spiritual intelligence (X_2), and Employee performance (Y) as dependent variable. Data used are primary data, by using questionnaire that consists of 48 items of question. Sampling technique used is census technique, so the 80 employees are also the respondents. The analysis technique is multiple regression. The results show that emotional intelligence and spiritual intelligence partially and simultaneously have a positive and significant impact on employee performance. The results also indicate that spiritual intelligence is more influential on the performance of employees in relation to emotional intelligence.

Keywords: Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Memasuki abad 21, legenda atau paradigma lama tentang anggapan bahwa IQ (*Intelligence Quotient*) sebagai satu-satunya tolak ukur kecerdasan, yang juga sering dijadikan parameter keberhasilan dan kesuksesan kinerja sumber daya manusia, digugurkan oleh munculnya konsep atau paradigma kecerdasan lain yang ikut menentukan kesuksesan dan keberhasilan seseorang dalam hidupnya. Penelitian yang dilakukan Goleman (2006: 31) mengungkapkan pengaruh IQ hanyalah sebesar 20% saja, sedangkan 80% dipengaruhi oleh faktor lain termasuk di dalamnya adalah kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ), sehingga dengan kata lain IQ dapat dikatakan gagal dalam menerangkan atau berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang.

Dalam perkembangan untuk menciptakan peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia yang optimal, dan dalam menyikapi tantangan di abad 21, menurut Prof. Dadang Hawari guru besar dan pakar psikologi UI, kemampuan intelektual (IQ) dan

interpersonal (EQ) saja tidaklah cukup, tanpa disertai dengan kemampuan religiusitas (SQ). Beliau menyatakan bahwa pada umumnya, syarat atau kualifikasi yang diutamakan untuk menciptakan Sumber Daya Manusia, yang unggul menuju Indonesia baru adalah:

1. "Sumber Daya Manusia tersebut memiliki tingkat kecerdasan (IQ: *Intelligence Quotient*) yang tinggi. Namun dalam perkembangan masa depan (Indonesia Baru) untuk menjadi Sumber Daya Manusia yang sukses dalam arti bermanfaat bagi masyarakat, bangsa dan negara daripada kepentingan pribadi dan golongannya; maka syarat IQ saja tidak lagi memenuhi kriteria.
2. EQ (*Emotional Quotient*: tingkat emosional atau kepribadian).
3. CQ (*Creativity Quotien*t: tingkat kreativitas) dan
4. RQ/SQ (*Religious/Spiritual Quotient)*: Tingkat religiusitas atau keimanan dan ketakwaan terhadap Tuhan YME).Sumber Daya Manusia dengan tingkat RQ tinggi adalah tidak sekedar beragama tetapi terutama beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa."

LBPP-LIA Palembang merupakan salah satu Lembaga Bahasa dan Pendidikan Profesional 1 Tahun yang ada di Kota Palembang. LBPP-LIA Palembang merupakan lembaga bahasa Inggris dan pendidikan keterampilan 1 tahun yang menyelenggarakan pendidikan non formal yang bertujuan menciptakan lulusan yang terampil dan berahlak baik. Untuk itu, dalam menghadapi tantangan dan persaingan ke depan segala komponen yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan di LBPP-LIA Palembang harus dapat memberikan input yang maksimal agar tetap eksis di dunia pendidikan dan lulusannya dapat diterima dipasar kerja. Hal ini merupakan tanggung jawab dan pekerjaan besar bagi unsur-unsur pimpinan, pengajar, karyawan dan yang terlibat lainnya dilingkungan LBPP-LIA Palembang.

Seiring dengan perkembangannya LBPP-LIA Palembang berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi dunia pendidikan non formal di kota Palembang ini. Hal ini dilakukan untuk merespon kebutuhan yang bekembang di masyarakat, meskipun hal ini tidak mudah karena banyaknya *competitor* yang hadir, seperti: Lembaga Bahasa Unsri, Gloria, EF, Syailendra, Global, Palcomtech dan lain-lain. Oleh karena itu, LBPP-LIA Palembang harus terus dapat bersaing dan menjadi unggul dengan terus menjaga kualitas dan kinerja organisasi agar masyarakat mempercayakan LBPP-LIA Palembang sebagai lembaga penyedia jasa pendidikan non formal yang berkualitas.

Untuk mencapai kualitas dan kinerja organisasi yang baik, tentunya dimulai dari kualitas dan kinerja dari karyawan organisasi itu sendiri. Bila kualitas dan kinerja karyawan dalam organisasi baik, tentu kinerja organisasi pun akan baik, dan pada akhirnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Oleh karena itu MSDM dituntut untuk mengelola unsur manusia agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengelola organisasi dengan baik. Begitupun dengan LBPP-LIA Palembang, untuk

menghadapi dunia persaingan dan tantangan abad 21, pihak manajemen LBPP-LIA Palembang berusaha untuk terus meningkatkan kualitas dan kinerja para karyawannya.

Salah satu hal yang dilakukan oleh manajemen LBPP-LIA Palembang dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memberikan pelatihan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, *Trainning ESQ*, kepada seluruh karyawannya. Sampai saat ini LBPP-LIA Palembang mempunyai 80 karyawan dalam membantu terselenggaranya proses belajar mengajar, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah Karyawan LBPP-LIA Palembang

Keterangan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Guru Bahasa Inggris	31	4	35
Guru PP 1 Thn	4	12	16
Karyawan Non Guru	27	2	29
Jumlah			80

Sumber: LBPP-LIA Palembang, 2010

Pihak Manajemen LBPP-LIA Palembang melakukan penilaian kinerja kepada masing-masing karyawan dalam membantu terselenggaranya proses belajar mengajar pada lembaga ini. Dalam memberikan penilaian kinerja terhadap karyawannya, Manajemen LBPP-LIA Palembang menetapkan beberapa kriteria penilaian, yakni menilai kedisiplinan, dedikasi, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Dimana skala penentuan nilai hasil kerja (kinerja) karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Skala Penentuan Nilai Kinerja Karyawan LBPP-LIA Palembang

Nilai	Keterangan
4,6 – 5	Sangat Baik
3,6 – 4,5	Baik
2,6 – 3,5	Cukup Baik
1,6 – 2,5	Kurang Baik
0 – 1,5	Tidak Baik

Sumber : LBPP-LIA Palembang, 2010

Dari skala penentuan nilai kinerja, pimpinan dapat memberikan penilaian terhadap kinerja seorang karyawan dalam setahun terakhir mereka bekerja, apakah karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, cukup baik atau kurang baik. Hasil penilaian kinerja dari keseluruhan karyawan dijumlahkan, kemudian dibagi dengan jumlah keseluruhan karyawan

untuk mengetahui rata-rata kinerja karyawan per tahun penilaian. Seluruh hasil penilaian dan rata-rata kinerja karyawan dicatat dalam Daftar Penilaian Kinerja Karyawan (DPKK) LBPP-LIA Palembang. Jadi dari DPKK ini dapat dilihat apakah rata-rata kinerja karyawan menurun atau meningkat tiap tahunnya, seperti yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3

Kinerja Karyawan pada LBPP-LIA Palembang

Tahun	2007	2008	2009
Rata-rata Kinerja Karyawan	3,65	3,8	4,15

Sumber : DPKK LBPP-LIA Palembang, 2010

Pada tahun 2008 dan tahun 2009, LBPP-LIA Palembang telah memberikan pelatihan kecerdasan emosional dan spiritual (*Emotional* dan *Spiritual Qoutient Trainning*) kepada seluruh karyawannya. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Dapat diketahui pula rata-rata kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan kecerdasan emosional dan spiritual (setelah tahun 2007) terjadi peningkatan kinerja. Dasar peningkatan kinerja ini dilihat dari Daftar Penilaian Kinerja Karyawan (DPKK) LBPP-LIA Palembang. Namun belum dibuktikan secara empiris apakah benar peningkatan kinerja ini disebabkan oleh pelatihan kecerdasan emosional dan spiritual.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian pada tesis ini sebagai berikut: (1) Seberapa besar pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial terhadap kinerja karyawan?, (2) Seberapa besar pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap kinerja karyawan?, (3) Variabel manakah diantara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kecerdasan Emosional

Dalam bukunya, istilah Kecerdasan Emosional (EQ) baru dikenal secara luas pada pertengahan tahun 1990 dengan diterbitkannya buku Daniel Goleman yang berjudul *Emotional Intelligence*. Goleman (2005: 512) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi

dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Menurut Salovey and Mayer (1990: 65) kecerdasan emosional diartikan sebagai suatu kemampuan yang menunjukkan bagaimana seseorang secara efektif mampu berhadapan dengan emosi baik dari dalam dirinya maupun dari orang lain.

Menurut Meyer (2007: 58) kecerdasan emosional juga diartikan suatu kemampuan khusus membaca perasaan terdalam orang yang melakukan kontak, dan menangani relasi secara efektif. Sementara pada saat yang sama dapat memotivasi diri sendiri dan memenuhi tantangan manajemen relasi. Kemampuan ini pada dasarnya dimiliki oleh ahli strategi, motivator, pelatih, negosiator dan semua pengembang sumber daya manusia, mereka juga mendengar kata-kata yang tak terucapkan, pesan yang tak terdengar, melalui wajah dan bahasa tubuh sehingga dapat menyampaikan berita yang memiliki arti penting.

Pengertian lain menurut Robbins (2008: 151), kecerdasan emosional adalah kumpulan keterampilan, kemampuan dan kompetisi non-kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan. Kecerdasan emosional terdiri dari 5 dimensi:

1. "**Kesadaran diri**, kemampuan untuk menyadari apa yang dirasakan.
2. **Pengelolaan diri**, kemampuan untuk mengelola emosi dan rangsangan sendiri.
3. **Motivasi diri**, kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kemunduran dan kegagalan.
4. **Empati**, kemampuan untuk merasakan bagaimana perasaan orang lain.
5. **Keterampilan sosial**, kemampuan untuk menangani emosi orang lain."

Kesadaran diri adalah suatu cara memproses informasi sehingga sadar akan perasaan dan perilaku diri maupun persepsi orang lain tentang diri pribadi. Proses ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan informasi, kepekaan, perasaan, penilaian dan maksud diri yang disediakan oleh diri sendiri. Informasi ini akan membantu seseorang untuk memahami cara diri untuk menanggapi, bersikap, berkomunikasi, dan bertindak di dalam situasi yang berbeda. Kesadaran diri yang tinggi merupakan dasar dari kecerdasan emosional dan kesadaran diri yang rendah dapat menghambat tindakan atau pekerjaan yang seharusnya dilakukan. Kesadaran diri dapat diperlihatkan dengan kepercayaan diri, penilaian diri yang realistis dan rasa humor yang mencela diri sendiri.

Pengelolaan diri adalah kemampuan mengelola emosi dengan cara memahami emosi dan kemudian menggunakan pemahaman tersebut untuk merubah situasi bagi kebaikan diri. Pengelolaan diri ini dapat diperlihatkan dengan sifat layak dipercaya dan integritas, nyaman menghadapi ambiguitas dan keterbukaan terhadap perubahan.

Menurut Weisinger (2006: 83) motivasi diri adalah kemampuan untuk menyadari dan menggunakan sumber motivasi diri untuk menghadapi kegagalan dan berusaha untuk bangkit kembali. Empat sumber motivasi diri adalah:

1. Diri sendiri (pemikiran, stimulasi, perilaku diri)
2. Teman, keluarga, rekan kerja yang mendukung
3. Mentor emosi (nyata ataupun fisik)
4. Lingkungan kerja (udara, cahaya, suara dan pesan-pesan di kantor)

Motivasi diri dapat diperlihatkan dengan dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi, optimisme, dan komitmen organisasi yang tinggi.

Empati adalah kemampuan untuk merasakan bagaimana perasaan orang lain dengan cara mengenali dan merespon emosi serta perasaan orang lain, menuntun emosi itu menuju resolusi yang produktif atas suatu situasi dan menggunakan emosi tersebut untuk membantu orang lain menolong diri mereka. Empati ini dapat diperlihatkan dengan keahlian membangun dan mempertahankan bakat, kepekaan lintas budaya, dan layanan terhadap klien atau pekerja.

Keterampilan sosial adalah kemampuan untuk menangani emosi orang lain dengan kemampuan berkomunikasi secara efektif. Komunikasi yang efektif adalah dengan kepekaan, karena komunikasi akan berpengaruh pada perasaan, pikiran dan perilaku lawan bicara. Keterampilan ini dapat diperlihatkan dengan kemampuan memimpin upaya perubahan, pembujukan dan keahlian membangun dan memimpin tim.

Robbins (2008: 151) mengatakan berbagai studi mengemukakan bahwa Kecerdasan Emosional bisa memainkan peranan penting dalam pelaksanaan pekerjaan dan menjadi ciri orang yang berkinerja tinggi atau manusia yang berkualitas.

Hubungan Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Kinerja

Dalam konteks pekerjaan, Kecerdasan Emosional (EQ) adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan di sini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga pelanggan. Realitas menunjukkan, seringkali kita tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi.

Dalam artikelnya, Sarwono (2009: 3) mengatakan bahwa banyak pakar mulai meneliti tentang faktor emosi, yang menghasilkan temuan bahwa emosi memang sangat berpengaruh pada kinerja. Seorang yang sedang emosional, tidak akan bisa berpikir dengan baik, betapapun tingginya IQ mereka. Karyawan dengan EQ yang baik mempunyai kemampuan

pribadi dan sosial seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan EQ yang lebih rendah.

Agustian (2001: 56) mengatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan otak saja (IQ), atau banyak memiliki gelar yang tinggi belum tentu sukses berkiprah di dunia pekerjaan, atau lebih buruk lagi, tersingkir, akibat rendahnya kecerdasan emosi dan hati mereka. Agustian menyimpulkan bahwa kecerdasan emosilah yang merupakan kunci utama keberhasilan seseorang.

Pengertian Kecerdasan Spiritual

Menurut Zohar dan Marshall (2000: 3) kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna atau nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan menurutnya SQ merupakan kecerdasan tertinggi manusia. Kecerdasan spiritual memberikan manusia moral, kemampuan menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman dan cinta serta kemampuan setara.

SQ adalah tentang pendekatan holistik kehidupan: kegunaan, kesadaran diri, belas kasih, kreativitas, kemampuan berpikir, kemampuan untuk alasan keluar dan lain lain secara bersama-sama. SQ melengkapi kita untuk melihat dan memecahkan masalah makna dan nilai, dan kemudian kita mulai untuk mengarahkan pikiran dan tindakan dalam hidup kita menuju cakrawala yang lebih luas dan bermakna. Dengan SQ, kita dapat membedakan lebih jelas yang benar dan yang salah.

Pengertian lain menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2007: 59) spiritualitas adalah sebuah jalur, merupakan hal yang pribadi dan personal, memiliki elemen banyak agama, dan mengarah pada pencarian diri seseorang. Spiritualitas memiliki arti bahwa orang (karyawan) memiliki kehidupan personal yang berkembang dan dikembangkan dengan melakukan pekerjaan yang relevan, berarti dan menantang.

Zohar dan Marshall (2000: 37) memberi solusi untuk meningkatkan kecerdasan spiritual dengan cara:

1. Jalan tugas, jalan ini menghindari manusia dari prasangka jelek, pikiran sempit, kurang imajinasi dan kurang motivasi. Melalui jalan tugas ini diharapkan tumbuh kerja sama yang harmonis dan saling memberi sumbangan pemikiran.
2. Jalan pengasuhan, jalan ini menghindarkan manusia dari sikap oportunis dan pragmatis. Ini mengajarkan manusia bagaimana bisa mendengarkan pendapat orang lain dengan baik.

3. Jalan pengetahuan, mengajarkan agar tidak sok ilmiah atau juga menjauhkan diri dari membahas hal-hal sepele yang bukan urusannya.
4. Jalan perubahan pribadi, jalan ini mengajarkan bagaimana menjadi cerdas secara spiritual adalah dengan membangkitkan dalam diri bahwa hati nurani adalah segalanya. Ia tidak akan pernah punya rasa bimbang dalam melaksanakan hal-hal positif. Bila jalan ini ditempuh, tidak akan ada istilah janji-janji bukti atau janji malah ditepati.
5. Jalan persaudaraan, jalan ini mengajarkan bagaimana bisa berbuat adil dan rasa hormat kepada musuh sekalipun.
6. Jalan kepemimpinan yang penuh pengabdian, mengajarkan bahwa bagaimana menghindari memanfaatkan kekuasaan demi tujuan sendiri dan tujuan-tujuan jahat lainnya. Dengan demikian akan lahir suatu pengabdian yang tulus.

Menurut Agustian (2001: 57), kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran tauhid (integralistik) serta berprinsip "hanya karena Allah SWT". Dengan penggabungan atau sinergi antara kepentingan dunia (EQ) dan kepentingan spiritual (SQ), yakni ESQ, hasilnya adalah kebahagiaan dan kedamaian pada jiwa seseorang dan terciptanya etos kerja yang tinggi tak terbatas.

Agustian (2001: 199) mengatakan bahwa di dalam Islam hal-hal yang berhubungan kecakapan spiritual seperti konsistensi (istiqamah), kerendahan hati (tawadlu), berusaha dan berserah diri (tawakal), ketulusan/*sincerety* (keikhlasan), totalitas (kaffah), keseimbangan (tawazun), dan integritas & penyempurnaan (ihsan), semua itu dinamakan *Akhlakul Karimah*. Dalam kecerdasan spiritual, hal-hal inilah yang dijadikan dijadikan tolok ukur kecerdasan spiritual.

Mengacu pada teori motivasi yang dikemukakan Maslow, Saragih (2009: 2) berpendapat bahwa kecerdasan spiritual terkait dengan aktualisasi diri atau pemenuhan tujuan hidup, yang merupakan tingkatan motivasi yang tertinggi. Kecerdasan spiritual 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.

SQ walaupun mengandung kata spiritual tidak selalu terkait dengan kepercayaan atau agama. SQ lebih kepada kebutuhan dan kemampuan manusia untuk menemukan arti dan

menghasilkan nilai melalui pengalaman yang mereka hadapi, tetapi beberapa penelitian menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki kepercayaan atau menjalankan agama, umumnya memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki kepercayaan atau tidak menjalankan agama.

Hubungan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja

Karyawan dengan SQ yang tinggi biasanya akan lebih cepat mengalami pemulihan dari suatu penyakit, baik secara fisik maupun mental. Ia lebih mudah bangkit dari suatu kejatuhan atau penderitaan, lebih tahan menghadapi stres, lebih mudah melihat peluang karena memiliki sikap mental positif, serta lebih ceria, bahagia dan merasa puas dalam menjalani kehidupan. Berbeda dengan karyawan yang memiliki SQ rendah. Pada orang dengan SQ rendah, keberhasilan dalam hal karir, pekerjaan, penghasilan, status dan masih banyak lagi hal-hal yang bersifat materi ternyata tidak selalu mampu membuatnya bahagia. Persaingan dan perbedaan kepentingan yang berlangsung begitu ketat sering kali membuat manusia kehilangan arah dan identitas.

Perubahan teknologi yang pesat menghasilkan tekanan yang begitu besar, yang terkadang membutakan manusia dengan kecerdasan spiritual rendah dalam menjalani visi dan misi hidupnya, membuat ia lupa melakukan refleksi diri dan lupa menjalankan perannya sebagai bagian dari komunitas. Kesibukan kerja dan keberhasilan yang dicapai tidak diamalkannya untuk penciptaan arti dan nilai bagi lingkungan. Manusia memiliki pikiran dan roh, ingin mencari arti dan tujuan, berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari komunitas. Oleh karenanya, organisasi perlu membentuk budaya spiritualitas di lingkungan kerja. Organisasi yang bersifat spiritual membantu karyawannya untuk mengembangkan dan mencapai potensi penuh dari diri karyawan (aktualisasi diri).

Dengan terbentuknya budaya spiritualitas di tempat kerja, diharapkan akan terbentuk karyawan yang bahagia, tahu dan mampu memenuhi tujuan hidup. Karyawan yang demikian umumnya memiliki hidup yang seimbang antara kerja dan pribadi, antara tugas dan pelayanan. Pada umumnya, mereka juga memiliki kinerja yang lebih tinggi. Dikutip dari artikel Saragih (2009: 3), hasil penelitian yang dilakukan sebuah perusahaan konsultan besar menyatakan bahwa penerapan lingkungan kerja yang spiritual meningkatkan produktivitas dan menurunkan *turnover*. Studi lainnya menunjukkan, karyawan yang kecerdasan spiritualnya tinggi dan didukung lingkungan kerja yang juga spiritual, secara positif menjadi

lebih kreatif, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan baik secara tim, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang sering disebut juga prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya. Baik atau tidaknya suatu perusahaan itu jelas tergantung pada baik tidaknya kinerja yang ada di dalam organisasi. Hasibuan (2000: 93) memberikan batasan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Malthis dan Jackson (2006: 78) kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- Kualitas dari hasil
- Kuantitas dari hasil
- Ketepatan waktu dari hasil
- Kehadiran
- Kemampuan bekerja sama

Tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada akan bekerja menurut Malthis dan Jackson (2006: 78) adalah:

1. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut
2. Tingkat usaha yang dicurahkan
3. Dukungan organisasi

Selain kemampuan dan usaha yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan, kinerja juga harus didukung oleh organisasi tempat karyawan tersebut bekerja agar kinerjanya dapat meningkat. Salah satu dukungan yang dapat diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan memberikan pelatihan ESQ pada karyawannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kausal (*Causal Research*) yaitu mempelajari hubungan antara sejumlah variabel, dengan permasalahan yang sudah dirumuskan secara tajam dalam bentuk keterkaitan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel yang dikaji adalah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan.

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sensus dengan meneliti seluruh karyawan yang ada yaitu sebanyak 80 orang karyawan pada LBPP LIA Palembang. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih representatif dan mengurangi tingkat kesalahan sehingga data yang diperoleh mendekati nilai yang sesungguhnya.

Untuk menganalisis dan menginterprestasikan data dengan baik, diperlukan data valid dan realiabel agar hasil yang didapat mengandung kebenaran. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Dalam analisa statistik parametrik diperlukan skala ukur sekurang-kurangnya interval, sedangkan data dari lapangan berupa data dengan skala ukur ordinal. Oleh karena itu, agar analisa statistika dapat dilakukan maka data dengan skala ordinal tersebut harus ditransformasikan ke skala interval terlebih dahulu, menurut Riduwan & Akdon (2007: 53). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Method Successive Interval* (MSI), salah satu metode yang dapat digunakan untuk mentransformasi data dari data ordinal menjadi data interval. Setelah data ditransform menjadi data interval, maka dilakukan analisis selanjutnya.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah daftar pernyataan yang harus diisi oleh responden yang akan mewakili setiap variabel penelitian yaitu variabel X_1, X_2 dan Y. Untuk mengukur variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, maka skala yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert di mana menunjukkan tingkat efektifitas variabel yang diukur dengan 5 kategori sebagai berikut:

1) SS : Sangat Sering, bobot nilai 5
2) S : Sering, bobot nilai 4
3) KK : Kadang-kadang, bobot nilai 3
4) SK : Sekali-sekali, bobot nilai 2
5) TP : Tidak pernah, bobot nilai 1

Skala ini mengukur tingkat keseringan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur variabel kecerdasan emosional dan spiritual.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis kuantitatif untuk memberikan gambaran dan menjawab perumusan masalah. Teknik

analisis kuantitatif dilakukan dengan mengukur tingkat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan korelasi berganda. Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik yaitu dengan menggunakan analisa regresi linear berganda yang terstandarisasi dan dihitung menggunakan program SPSS versi 13.0 dari program komputer untuk mengukur pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui variabel mana diantara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang lebih mempengaruhi tingkat kinerja karyawan digunakan rumus:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Dimana:

Y : kinerja karyawan
a : konstanta
b_1, b_2 : koefisien regresi
X_1 : kecerdasan emosional
X_2 : kecerdasan spiritual
e : standar error
alpha : 0, 05

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian data perlu dilakukan agar data yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan. Pengujian data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana indikator-indikator yang digunakan membentuk konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk dalam penelitian. Suatu data dapat dikatakan valid (sah) jika pernyataan-pernyataan pada suatu kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Item-item pernyataan yang ada dalam kuesioner diuji terhadap faktor terkait, kemudian faktor-faktor tersebut diuji terhadap konstrak, apakah valid atau tidak valid. Kalau ternyata tidak valid maka item pernyataan yang tidak valid tersebut dikeluarkan dari kuesioner atau pernyataan dalam kuesioner tersebut diperbaiki.

Suatu data dapat dikatakan valid apabila nilai korelasi hitung data tersebut melebihi nilai korelasi tabelnya. Nilai r hitung adalah nilai-nilai yang berada dalam kolom ***"Corrected Item-Total Correlation"*** dan nilai korelasi tabel yang diperoleh dari hasil pengolahan adalah sebesar **0.2199**. Jika r hasil positif, dan r hasil > r tabel, maka item pernyataan atau variabel tersebut valid.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel *Independent* (Variabel X_1 dan X_2)

Variabel	*Corrected Item-Total Correlation*	R Tabel	Keterangan
Kesadaran Diri (X_{11})	0.243	0.2199	Valid
Pengelolaan Diri (X_{12})	0.718	0.2199	Valid
Motivasi Diri (X_{13})	0.412	0.2199	Valid
Empati (X_{14})	0.695	0.2199	Valid
Keterampilan Sosial (X_{15})	0.793	0.2199	Valid
Konsistensi/Istiqamah (X_{21})	0.619	0.2199	Valid
Ketulusan/Keikhlasan (X_{22})	0.731	0.2199	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan/*Dependent* (Variabel Y)

Item Pernyataan	*Corrected Item-Total Correlation*	R Tabel	Keterangan
Kualitas dari hasil (Y_{11})	0.713	0.2199	Valid
Kuantitas dari hasil (Y_{12})	0.873	0.2199	Valid
Ketepatan waktu (Y_{13})	0.495	0.2199	Valid
Kehadiran (Y_{14})	0.772	0.2199	Valid
Kemampuan bekerjasama (Y_{15})	0.799	0.2199	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap konstruk variabel X_1, X_2 dan Y di atas, ternyata semua angka memiliki nilai lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid, maka dapat dikatakan bahwa pernyataan pada kuesioner memang mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (valid).

Oleh karena yang akan dianalisis regresi dalam penelitian ini adalah variabel X_1, X_2 dan Y, maka konstruk-konstruk dari variabel X_1, X_2 dan Y akan di jumlahkan sehingga menjadi variabel X_1, X_2 dan Y dan dilakukan uji validitas lagi terhadap variabel X_1, X_2 dan Y apakah variabel kecerdasan emosional (X_1), variabel kecerdasan spiritual (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini sudah valid.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel X_1, X_2 dan Y

Variabel	*Corrected Item-Total Correlation*	R Tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X_1)	0.773	0.2199	Valid
Kecerdasan Soiritual (X_2)	0.834	0.2199	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.923	0.2199	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel X_1, X_2 dan Y di atas, ternyata semua angka memiliki nilai lebih besar dari r tabel (valid). Hal ini menunjukkan bahwa variabel dapat digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Reliabilitas yaitu suatu pengujian yang dilakukan untuk meneliti sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan untuk menguji keandalan variabel tersebut dengan menghasilkan nilai Reliability Coefficients (Alpha) > 0,6 berarti tingkat kesalahan pengukuran rendah sehingga dapat dikatakan reliabel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur ketepatan atau kejituan suatu suatu instrumen jika dipergunakan untuk mengukur himpunan objek yang sama berkali-kali dan akan mendapatkan hasil yang serupa.

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel (handal) jika jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan tersebut adalah konsisten. Hubungan tersebut dinyatakan dengan nilai koefisien ”r”. Koefisien r berkisar antara 0 sampai dengan 1, dan nilai r < 0,6 secara umum mengindikasikan ketidaktercukupkan konsistensi reliabilitas internal. Nilai r tersebut merupakan nilai alpha yang terletak di *Output Reliability Analysis*. Menurut Sujianto (2007: 101), jika nilai r alpha positif, dan r alpha > dari 0,6 artinya item pernyataan /variabel tersebut adalah reliabel/dapat dipercaya.

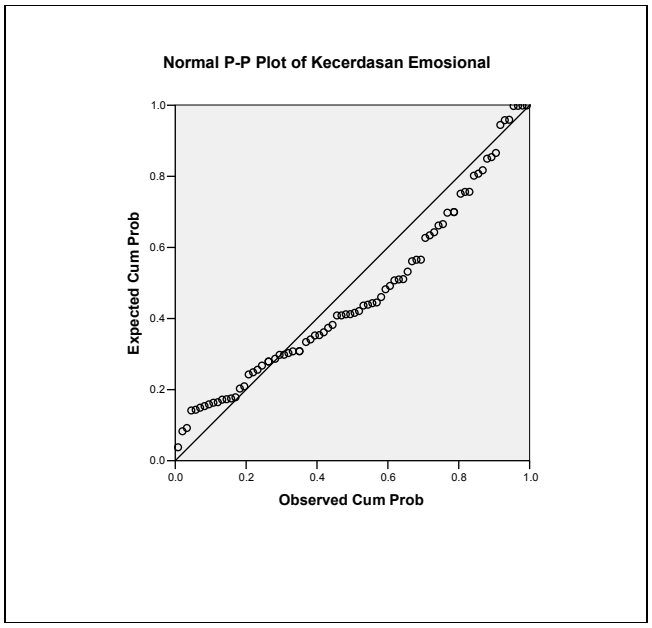
Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach's Alpha* (α)	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional (X_1)	0.767	Reliabel
2	Kecerdasan Spiritual (X_2)	0.826	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.884	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Primer

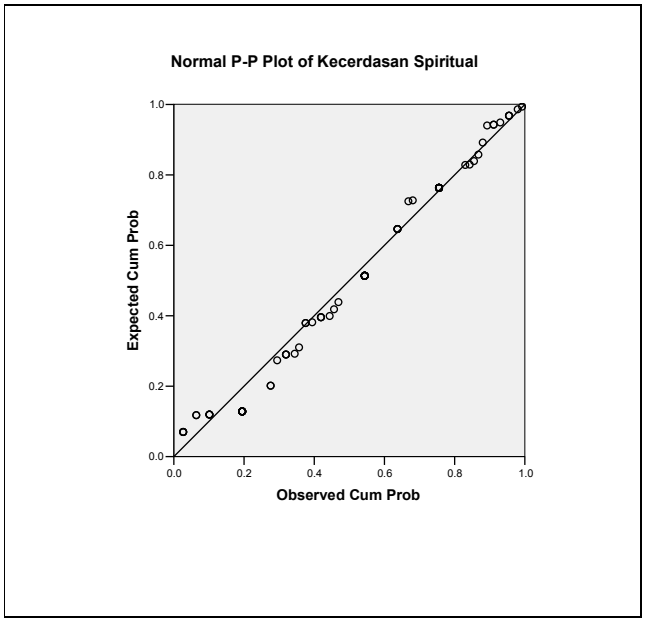
Berdasarkan Tabel 7 hasil uji reliabilitas, semua variabel memiliki nilai *alpha* > 0,6 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan indikator dari variabel kecerdasan emosional, variabel kecerdasan spiritual dan variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah reliabel. Dan untuk nilai *alpha* variabel X_1, X_2 dan Y didapat angka 0, 862 yang berarti bahwa variabel dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan pada analisa berikutnya.

Tujuan dilakukan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik masing-masing variabel yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan.



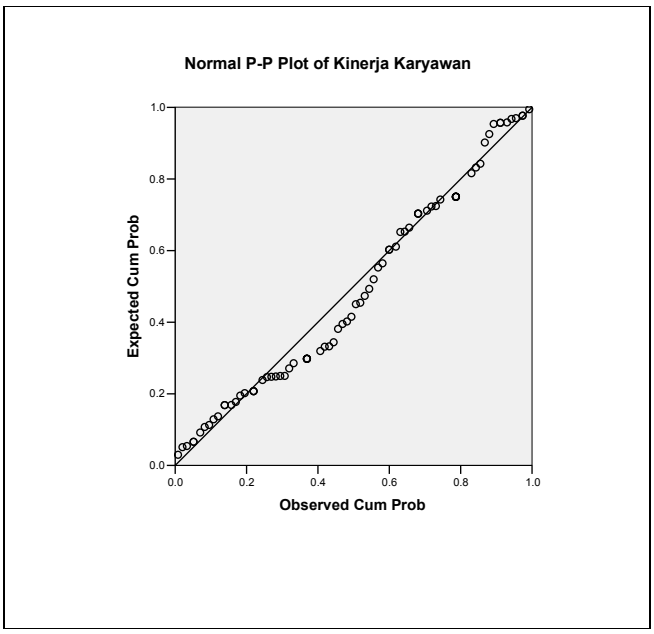
Sumber: Pengolahan Data primer, Lampiran IV

Gambar 1. Normal P-P Plot Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)



Sumber: Pengolahan Data primer

Gambar 2. Normal P-P Plot untuk Variabel Kecerdasan Spiritual (X_2)



Sumber: Pengolahan Data primer

Gambar 3. Normal P-P Plot untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada normalitas data dengan Normal P-P Plot (Gambar 1, 2 dan 3), data pada variabel yang digunakan dapat dinyatakan terdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik searah mengikuti garis diagonal (Sujianto, 2007: 81).

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara viriabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal atau terjadi kemiripan. Variabel *ortogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas bernilai nol. Uji ini untuk menghindari kebiasan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi apakah terjadi *problem multikol* dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variace inflation factor* (VIF). Menurut Sujianto (2007: 73), jika nilai *variace inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 8
***Coefficients* Hasil Uji Multikolinieritas**

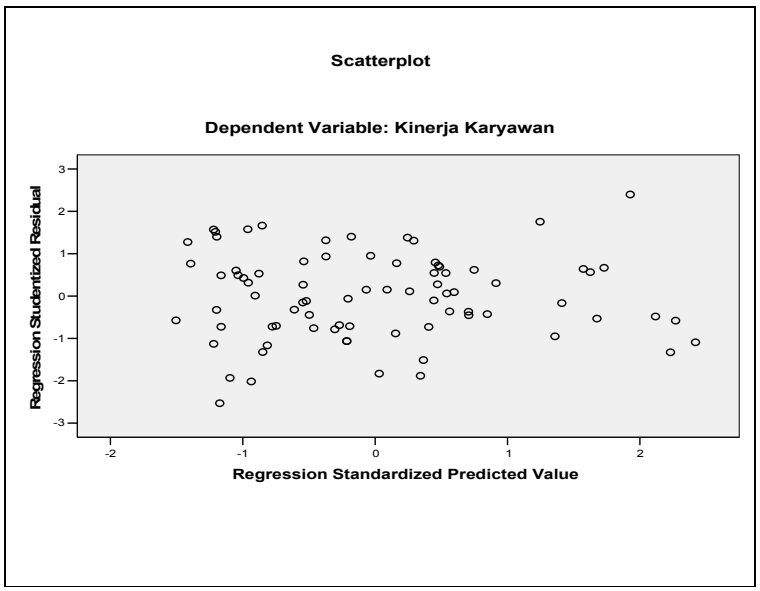
Variabel	Nilai *Tolerance*	Nilai VIF
Kecerdasan Emosional (X_1)	0, 593	1, 687
Kecerdasan Spiritual (X_2)	0, 593	1, 687

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 8 di atas, diketahui bahwa nilai VIF adalah 1, 687 pada masing-masing variabel bebas (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual). Hasil ini berarti variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas, karena hasilnya lebih kecil dari 10.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskesdatisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatter plot* model tersebut. Sujianto (2007: 73) mengatakan tidak terdapat heteroskedotisitas jika :

1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
2) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0, dan
3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.



Sumber: Pengolahan Data Primer

Gambar 4. Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Terlihat pada Gambar 4 bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik *(point-point)* yang ada membentuk suatu pola tertentu teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi yang diperoleh tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hakikatnya, analisis regresi baik regresi sederhana maupun berganda merupakan teknik analisis yang dimaksudkan untuk memprediksi seberapa jauh nilai variabel dependen

bila nilai independen dirubah, oleh karena itu regresi dipergunakan bila antara satu variabel dengan variabel lain secara konseptual memiliki hubungan kausal atau fungsional. Jadi analisis regresi dilakukan setelah didahului dengan analisis korelasi.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_1 : Diduga kecerdasan emosional juga kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H_2 : Diduga kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H_3 : Diduga kecerdasan spiritual lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perhitungan koefisien regresi berdasarkan hipotesis di atas. Penjelasan terhadap analisis regresi dan uji hipotesis diuraikan sebagai berikut.

Tabel 9
Ringkasan Model (Kecerdasan Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja)

Tables	***Analysis***	***Value***		
Model summary				
	R	.952		
	R^2	.906		
Anova			**Sign.**	
	F	371.713	0.000	
coefficient				**T hit**
	constant	-3.530		-1.687
	β kecerdasan emosional (X_1)	.541	.000	8.517
	β kecerdasan spiritual (X_2)	1.604	.000	14.509

Sumber: Pengolahan Data Primer

Pada Tabel 9 R square atau determinasi adalah 906. Hal ini berarti 90,6 % variasi dari tingkat kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kecerdasan emosional (Kesadaran diri, pengelolaan diri, motivasi diri, empati, keterampilan sosial) dan kecerdasan spiritual (Konsistensi dan ketulusan), sedangkan sisanya 9,4 % dapat dijelaskan oleh variabel lain. Pada uji Anova, terlihat bahwa nilai signifikansi F dibawah 0.05, artinya model regresi yang didapatkan dapat diterapkan/digunakan pada penelitian ini. Sedangkan untuk persamaan regresi yang didapatkan yaitu :

$$\mathbf{Y = -3.530 + 0.541X_1 + 1.604X_2}$$

Dimana

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Kecerdasan Spiritual

H_1 : Diduga kecerdasan emosional juga kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (**terbukti**). Terlihat dari Tabel 24, pada *Coefficient* nilai signifikansi adalah 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Artinya, secara parsial kecerdasan emosional juga kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- H_2 : Diduga kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (**terbukti**). Terlihat dari Tabel 24, pada Anova nilai signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Artinya model persamaan dapat diterapkan pada penelitian ini.
- H_3 : Diduga kecerdasan spiritual lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan (**terbukti**). Terlihat pada Tabel 24, pada *Coefficient* nilai β kecerdasan spiritual (1,604) lebih besar dari kecerdasan emosional (0,541).

Pada analisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Bahasa dan Pendidikan Profesional (LBPP) LIA Palembang. Hal ini berarti semaikn baik kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.

Agustian (2001: 56) mengatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan otak saja (IQ), atau banyak memiliki gelar yang tinggi belum tentu sukses berkiprah di dunia pekerjaan, atau lebih buruk lagi, tersingkir, akibat rendahnya kecerdasan emosi dan hati mereka. Agustian menyimpulkan bahwa kecerdasan emosilah yang merupakan kunci utama keberhasilan seseorang. Dalam artikelnya, Sarwono (2009: 3) mengatakan bahwa banyak pakar mulai meneliti tentang faktor emosi, yang menghasilkan temuan bahwa emosi memang sangat berpengaruh pada kinerja. Seorang yang sedang emosional, tidak akan bisa berpikir dengan baik, betapapun tingginya IQ mereka. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik mempunyai kemampuan pribadi dan sosial seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih rendah.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2007: 59) spiritualitas adalah sebuah jalur, merupakan hal yang pribadi dan personal, memiliki elemen banyak agama, dan mengarah pada pencarian diri seseorang. Spiritualitas memiliki arti bahwa orang (karyawan) memiliki kehidupan personal yang berkembang dan dikembangkan dengan melakukan pekerjaan yang relevan, berarti dan menantang. Dikutip dari artikel Saragih (2009: 3), hasil

penelitian yang dilakukan sebuah perusahaan konsultan besar menyatakan bahwa penerapan lingkungan kerja yang spiritual meningkatkan produktivitas dan menurunkan *turnover*. Studi lainnya menunjukkan, karyawan yang kecerdasan spiritualnya tinggi dan didukung lingkungan kerja yang juga spiritual, secara positif menjadi lebih kreatif, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan baik secara tim, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, diharapkan kepada pihak manajemen Lembaga Bahasa dan Pendidikan Profesional (LBPP) LIA Palembang untuk terus memberikan pelatihan kecerdasan emosional dan spiritual (*Trainning* ESQ) kepada karyawannya secara berkala. Tujuannya agar para karyawan dapat terus menjaga dan meningkatkan kinerjanya pada lembaga ini sendiri.

Dari hasil analisis didapatkan hasil bahwa kecerdasan spiritual lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan kecerdasan emosional. Hasil ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Damayanti (2007) dengan objek penelitian profesional muda Jakarta di divisi pemasaran. Hasil penelitiannya, menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan spiritual ternyata memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, adapun tingkat kecerdasan emosional ternyata tidak memiliki pengaruh yang cukup signifikan. Hasil penelitian ini mendukung apa yang diungkapkan Zohar dan Marshall (2000: 3) bahwa kecerdasan spiritual (SQ) adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) secara efektif. Bahkan menurutnya kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi manusia. Kecerdasan spiritual memberikan manusia moral, kemampuan menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman dan cinta serta kemampuan setara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang yang telah diuraikan pada analisis dan pembahasan, maka kesimpulan hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan begitu pula dengan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang.
2. Secara simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang.

3. Kecerdasan spiritual lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan daripada kecerdasan emosional.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk terus menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang sudah cukup baik, pihak manajemen LBPP-LIA Palembang perlu melakukan pelatihan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual (*Trainning ESQ*) secara berkala karena terbukti bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.
2. Untuk penelitian selanjutnya, penulis menyarankan agar diteliti variabel-variabel kecerdasan emosional lain untuk membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja, seperti kesadaran politis, kemampuan memimpin, katalisator perubahan, dan sebagainya. Hal ini karena penelitian ini menggunakan indikator-indikator variabel kecerdasan emosional yang sesuai pada penilaian kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang saja.
3. Begitu juga untuk variabel kecerdasan spiritual, agar diteliti variabel-variabel kecerdasan spiritual lain seperti kerendahan hati (tawadlu), berusaha dan berserah diri (tawakal), totalitas (kaffah), keseimbangan (tawazun), dan integritas & penyempurnaan (ihsan).
4. Untuk penelitian selanjutnya jika akan mengadakan penyebaran kuesioner sebaiknya pernyataan bernada negatif tidak diikutsertakan dalam item pernyataan atau diubah jadi pernyataan positif saja, karena akan didapat penilaian yang tidak valid dan reliabel.

DAFTAR RUJUKAN

Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Emotional Spiritual Quotient (ESQ). Rahasia sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Penerbit ARGA, Jakarta.

Alwani, Ahmad. 2007. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang*. Skripsi, Universitas Negeri Semarang, http://digilib.unnes.ac.id/gsdl/collect, diakses pada 14 September 2009.

Amin, Muhammad. 2008. *Pengaruh Emotional Qoutient dan Spiritual Quotient terhadap kinerja karyawan pemeliharaan PT PERTAMINA EP Field Pendopo Region Sumatera*. Tesis. Magister Manajemen Universitas Sriwijaya, Palembang.

Damayanti, Irma. 2007. *Pengaruh tingkat SQ dan EQ Profesional Muda Jakarta di Divisi Pemasaran terhadap keputusannya untuk pindah kerja atau bertahan*. Skripsi, Universitas Airlangga, http://www.adln.lib.unair.ac.id, diakses pada 17 Januari 2010.

Goleman, Daniel. 2006. *Emotional Intelligence.* PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Goleman, Daniel. 2005. *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Goleman, Daniel. 1998. *Working with Emotional Intelligence*. Bloomsberry, London.

Goleman, Daniel. 1995. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More than IQ*. Bloomsberry, London.

Hasibuan, Malayu S. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Ivancevich, John M. Konopaske, Robert dan Matteson, Michael T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1. Edisi Ketujuh*. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Malthis, Robert L dan Jackson, Jhon L. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Bahasa Indonesia*. Salemba Empat, Jakarta.

Meyer, Henri. 2007. *Manajemen dengan Kecerdasan Emosional*. Penerbit Nuansa, Bandung.

Riduwan dan Akdon. 2007. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistik. Edisi 2*. CV Alfabeta, Bandung.

Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Edisi Lengkap*. Penerbit Indeks, Jakarta.

Ruky, Ahmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Salovay, P, Mayer. 1990. *Emotional Intelligence, Imagination, Cognition and personality*. Bloomsberry, Great Britain.

Saragih, Eva Hotnaidah. 2009. *Kecerdasan Spiritual dan Pengaruhnya terhadap Kinerja*. Artikel, http://badruddin69.wordpress.com, diakses pada tanggal 6 November 2009.

Sarwono, Sarlito Wirawan. 2009. *Emotional dan Spiritual Quotient untuk meningkatkan Produktivitas Kerja*. Artikel Psikologi, http://sarlito.hyperphp.com, diakses tanggal 6 November 2009.

Sujianto, Agus E. 2007. *Aplikasi Statistik dengan SPSS untuk pemula*. Penerbit Prestasi Pustaka, Jakarta.

Weseinger, Hendrie, PH.D. 2006. *Emotional Intelligence at Work*. PT Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.

Zohar, Danah dan Marshall, Ian. 2000. *Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Bloomsberry, Great Britain.