

Analisis Kompetensi, Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Neptune Kediri

Eka Fitria Sari

Magister Manajemen, Universitas Islam Kediri

email: efitri26@gmail.com

Abstract

Neptune is a one year educational hospitality training program institution which runs in the hospitality and work training sectors. As an hospitality and work training institution, all employees are required to be able to produce competent graduates who are ready for work. Moreover, nowadays, there are many new educational hospitality institutions in Indonesia, especially in East Java. If one institution is not be able to compete with its competitors, it will hardly struggle to produce competent graduates. As for the purpose of this research are : (1) To acknowledge if competence, emotional intelligence, and spiritual intelligence influences the performance of NEPTUNE Kediri's employees. (2) To acknowledge if competence influences the performance of NEPTUNE Kediri's employees. (3) To acknowledge if emotional intelligence influences the performance of NEPTUNE Kediri's employees. (4) To acknowledge if spiritual intelligence influences the performance of NEPTUNE Kediri's employees.

This research uses quantitative research. Population and sample of this research are all NEPTUNE's employees which is 33 in total. The technique uses in the sample taking is random sampling technique. The collected data are based on descriptively analyzed premier data and uses multiple linear regression analysis.

Based on the result of the analysis, can be concluded that : (1) Simultaneously (together with) competence , emotional intelligence, and spiritual intelligence have significant influences on the performance of NEPTUNE Kediri's employees . (2) Competence influences the performance of NEPTUNE Kediri's employees. (3) Emotional intelligence influences the performance of NEPTUNE Kediri's employees. (4) Spiritual intelligence influences the performance of NEPTUNE Kediri's employees

From the results, then the researcher suggests that : (1) Neptune Kediri has to continue to observe how the employees perform and act, give service, impacts and effects, managerial ability, the power of thoughts or skill ability, personal effectiveness, several spiritual intelligence's points such as honesty, equity, self-awareness, focus on contribution, non dogmatic spiritual, openness is also has to be noticed to create good performance from the employees and to decline employees turnover. (2) The researcher is expected to expand this research because of the influences of the variables outside of the variable in this research.

Keywords: *competence, emotional intelligence, spiritual intelligence, performance*

Latar Belakang Teoritis

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan, karena hanya organisasi yang mempunyai keunggulan kompetitif yang dapat bersaing di era global seperti sekarang. Hasil penelitian Tjiptohadi dan Augustine (2003: 35-57), menyatakan bahwa "agar dapat terus bertahan, perusahaan-perusahaan dengan cepat mengubah dari bisnis yang didasarkan pada tenaga kerja (labor-based business) menuju knowledge based business (bisnis berdasarkan pengetahuan), dengan karakteristik utama ilmu pengetahuan". Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia, modal dan teknologi merupakan faktor-faktor yang sangat penting dalam menciptakan kualitas produk/ jasa yang kita hasilkan. Disini manajemen harus dapat menggerakkan sumber-sumber secara efektif, untuk mencapai hasil yang maksimal. Dari sumber-sumber tersebut yang paling penting adalah sumber daya manusia. Karena sebarang canggihnya sebuah teknologi, maka tidak akan berguna tanpa sumber daya manusia yang handal.

Salah satu cara untuk menilai apakah sumber daya manusia itu handal atau tidak dapat dilihat dari kompetensi yang ada pada individu. Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau

karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas (Noe, 2002: 94).

Peningkatan kinerja individu dapat diketahui dari faktor internal individu yaitu kemampuannya. Kemampuan seseorang dapat dinilai dari kecerdasannya, Menurut Hawari (2006) dalam diri manusia terdapat beberapa kecerdasan, diantaranya adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreativitas dan kecerdasan spiritual. Sebagian besar negara berkembang masih memiliki tingkat kecerdasan emosional yang kurang baik, termasuk Indonesia. Hal ini menjadikan kualitas SDM Indonesia yang masih lemah, hasil penelitian Goleman (2003) menunjukkan bahwa kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri dan inisiatif yang dikenal dengan nama kecerdasan emosional. Keberhasilan hidup seseorang ditentukan pendidikan formal 15% dan 85% ditentukan dari sikap mental/kepribadian.

Istilah kecerdasan emosional pertama kali berasal dari konsep kecerdasan sosial yang dikemukakan oleh Thorndike (1920), dengan membagi tiga bidang kecerdasan, yaitu kecerdasan abstrak (kemampuan memahami dan memanipulasi simbol verbal dan matematika), kecerdasan konkrit (kemampuan memahami dan memanipulasi objek) dan kecerdasan sosial (kemampuan berhubungan dengan orang lain). Orang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu memahami dirinya sendiri dan kondisi orang lain. Dengan kecerdasan emosional yang dimiliki maka individu akan mampu meningkatkan perilaku, sikapnya ke arah yang lebih baik, mampu mengendalikan emosi, lebih termotivasi, merasa puas dan mampu mengatasi masalah lingkungan di kehidupannya (Wong et al., 2005)

Selain kecerdasan emosional, Zohar dan Marshall (2000) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan yang bekerja dengan bahagia akan berkarya lebih

baik lagi. Sejak lama orang yakin bahwa kecerdasan khususnya kemampuan intelektual merupakan suatu apparatus dari wujud kemampuan mental yang penting dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan (Wiramiharja, 2003, p.71).

Neptune adalah sebuah Lembaga pendidikan pelatihan perhotelan program 1 tahun, dimana lembaga tersebut bergerak di bidang jasa pendidikan dan pelatihan kerja. Sebagai suatu lembaga pendidikan dan pelatihan kerja, maka para karyawan di lembaga tersebut dituntut untuk dapat mencetak lulusan yang kompeten dan siap kerja. Apalagi saat ini mulai banyak bermunculan lembaga-lembaga pendidikan perhotelan di Indonesia khususnya Jawa Timur, apabila lembaga tersebut tidak mampu bersaing dengan lembaga kompetitor maka, lembaga tersebut akan sulit untuk berkembang dan menciptakan lulusan yang berkompeten.

Untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut maka karyawan Neptune harus memiliki kompetensi dan kecerdasan lain agar lebih produktif sehingga kinerja mereka meningkat. Hal ini akan mempermudah untuk mencapai tujuan lembaga.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Lokasi yang peneliti ini berada di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan NEPTUNE yang beralamat di Jl. KH. Hasyim Asyari No. 49 Kota Kediri Telp. 0354-775676 Web. www.neptunecruise.com.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan baik tetap dan tidak tetap Lembaga Pendidikan dan Pelatihan NEPTUNE yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus karena jumlah populasi kurang dari 100 orang.

Data Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yang bersumber dari data primer yaitu dari penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada karyawan yang dijadikan sampel penelitian. Data yang didapat berupa data ordinal dan jenisnya adalah data cross

section yaitu data yang diambil pada waktu itu saja.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda Setelah data-data terkumpul maka dilakukan suatu analisis data. Analisis data adalah suatu proses mengolah data dari penyebaran angket yang telah dilakukan. Dari analisis data akan didapat hasil yang nantinya dipakai untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik statistik.

Teknik analisis yang dipakai dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan menggunakan multiple regression analysis (analisis regresi berganda). Teknik ini dipakai untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- X1 : Kompetensi
- X2 : Kecerdasan Emosional
- X3 : Kecerdasan Spiritual
- A : Konstanta / Intercept
- β : Koefisien regresi variabel X
- e : Error disturbance

Hasil Dan Pembahasan

Tanggapan responden terhadap variabel Insentif (X1)

Nilai rata-rata tertinggi pada memberi bantuan pelayanan dan keefektifan personal sebesar 4,00 yang bermakna, responden cenderung setuju apabila melayani peserta didik dengan sepenuh hati, menawarkan bantuan pada rekan kerja, berusaha berkomitmen pada kemajuan lembaga, fleksibel berusaha membaaur dengan suasana baru dan persepsi paling rendah pada kemampuan manajerial yaitu sebesar 3,39 yang bermakna, responden cukup setuju apabila Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tanggapan responden terhadap variabel Kompetensi (X2)

Nilai rata-rata tertinggi pada pengaturan diri yaitu sebesar 4,00 yang bermakna, responden cenderung setuju apabila Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan yang baru dan persepsi paling rendah pada motivasi diri yaitu sebesar 3,48 yang bermakna, responden cukup setuju apabila tidak mudah menyerah.

Tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X3)

Nilai rata-rata tertinggi pada keadilan dan keterbukaan sebesar 4,09 yang bermakna, responden cenderung setuju apabila berusaha untuk bersikap adil terhadap peserta didik dan menerima kritikan dan saran dari orang lain dan persepsi paling rendah pada spiritual non dogmatis yaitu sebesar 3,30 yang bermakna, responden cukup setuju apabila Masalah merupakan tantangan yang membuat saya berkembang.

Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja (Y)

Nilai rata-rata tertinggi pada Kuantitas dan adaptabilitas sebesar 4,00 yang bermakna, responden cenderung setuju apabila berusaha mencapai target dan mampu beradaptasi dengan lingkungan yang baru dan persepsi paling rendah pada kemandirian yaitu sebesar 3,48 yang bermakna, responden cukup setuju apabila Saya mampu mengendalikan diri dalam bertindak.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel Ringkasan Hasil Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-2,301	1,112
Kompetensi	,310	,053
Kecerdasan Emosional	,394	,054
Kecerdasan Spiritual	,331	,052

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 2020

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat dinotasikan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -2,301 + 0,301 X_1 + 0,394 X_2 + 0,331 X_3$$

Artinya:

1. $a = 2,301$: Apabila Kompetensi (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Kecerdasan Spiritual (X_3), diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali ($=0$), maka kinerja adalah sebesar -2,301
2. $b_1 = 0,301$: Artinya apabila Kompetensi (X_1) naik 1 (satu) satuan dan Kecerdasan Emosional (X_2) juga Kecerdasan Spiritual (X_3) tetap, maka kinerja akan naik sebesar 0,301 satuan.
3. $b_2 = 0,394$: Artinya apabila f (X_2) Kecerdasan Emosional naik 1 (satu) satuan dan Kompetensi (X_1) juga Kecerdasan Spiritual (X_3) tetap, maka kinerja akan naik sebesar 0,394 satuan.
4. $b_3 = 0,331$: Apabila Kecerdasan Spiritual (X_3) naik 1 (satu) satuan dan Kompetensi (X_1) juga Kecerdasan Emosional (X_2) tetap, maka kinerja akan naik sebesar 0,331 satuan

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi adalah keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Koefisien korelasi ditentukan dengan melihat nilai R pada tabel *summary*. Guilford dalam Rakhmat (2001:29) membagi keeratan sebagai berikut:

- a. $< 0,20$ hubungan rendah sekali.
- b. $0,20-0,40$ hubungan rendah tetapi pasti.

- c. $0,40-0,70$ hubungan yang cukup berarti.
- d. $0,70-0,90$ hubungan yang tinggi, kuat.
- e. $> 0,90$ hubungan sangat tinggi / kuat sekali / dapat diandalkan.

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagai berikut :

Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,993 ^b	,986	,984	1,279	1,845

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual, Kompetensi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 20.0 dapat diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0,993. Hal ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah hubungan yang tinggi atau kuat. Sementara itu, diketahui nilai *adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,986. Hal ini berarti 98,6% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual. Sedangkan sisanya yaitu 1,4% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat. Untuk melakukan uji ini, peneliti menggunakan program SPSS for Windows versi 20.0 dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $\leq 0,05$ dan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika signifikansi $\geq 0,05$ dan $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	T	Sig.
(Constant)	-2,070	,047
Kompetensi	5,882	,000
Kecerdasan Emosional	7,366	,000
Kecerdasan Spiritual	6,389	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4.11, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Variabel Kompetensi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,882 sementara t_{tabel} sebesar 2,045 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi Kompetensi dengan nilai signifikansi terbesar yang ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya **H_0 ditolak dan H_1 diterima**. Berdasarkan perhitungan di atas, membuktikan bahwa Kompetensi (X_1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

b) Variabel Kecerdasan Emosional memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,366 sementara t_{tabel} sebesar 2,045 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi Kecerdasan Emosional dengan nilai signifikansi terbesar yang ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Kecerdasan Emosional sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya **H_0 ditolak dan H_2 diterima**. Berdasarkan perhitungan di atas, membuktikan bahwa Kecerdasan Emosional (X_2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

c) Variabel Kecerdasan Spiritual memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,389 sementara t_{tabel} sebesar 2,045 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi Kecerdasan Spiritual dengan nilai signifikansi terbesar yang ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Kecerdasan Spiritual

sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya **H_0 ditolak dan H_3 diterima**. Berdasarkan perhitungan di atas, membuktikan bahwa Kecerdasan Spiritual (X_3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Sama halnya dengan uji t yang telah dilakukan di atas, untuk melakukan uji F dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan program SPSS for Windows versi 20.0 untuk menarik kesimpulan ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) secara serempak (simultan) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $F < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika $F > 0,05$ dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak. Artinya secara simultan variabel bebas (X) tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3285,552	3	1095,184	669,798
	Residual	47,418	29	1,635	
	Total	3332,970	32		

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar $669,798 > F_{tabel}$ sebesar (3:29) 2,930 atau nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Dari perhitungan tersebut membuktikan bahwa secara serempak (simultan) Kompetensi (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), dan Kecerdasan Spiritual (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Sedangkan untuk variabel bebas yang memiliki pengaruh paling signifikan adalah variabel Kecerdasan Emosional (X_2). Hal ini dibuktikan dengan nilai beta dari *unstandardized coefficient* sebesar 0,394 yang memiliki nilai

paling tinggi di antara nilai beta *unstandardized coefficient* variabel lain. Dengan demikian, maka hipotesis keempat (H₄) yang diajukan benar dan diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa secara parsial membuktikan bahwa variabel Kompetensi (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Kecerdasan Spiritual (X3) secara individu berpengaruh nyata terhadap kinerja (Y).

Secara simultan Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan, dengan tingkat keakuratan sebesar 98,6%. Secara rinci penjelasan masing-masing variabel sebagai berikut :

Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja

Kinerja adalah salah satu konstruk yang paling penting bagi psikologi organisasi dan sumber daya manusia serta mengembangkan beberapa dimensi dari kinerja yang bisa digeneralisasikan dalam seluruh pekerjaan Indikator kinerja adalah : Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Kemandirian, Inisiatif, Adaptabilitas, Kerjasama.

Kompetensi, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Neptune Kediri. Hal ini berarti bahwa karyawan mampu mencapai target dan mampu beradaptasi dengan lingkungan yang baru

Sifat pengaruh yang bertanda positif menunjukkan bahwa apabila strategi Kompetensi, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual secara bersama mengalami kenaikan maka kinerja juga naik semakin tinggi.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cahyo, (2015), yang menyatakan Kecerdasan Emosional dan Kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan. Astute (2013) menyatakan bahwa

Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya kan membawa hasil seperti yang diinginkan. Indikator kompetensi adalah : Berprestasi dan bertindak, Memberi bantuan pelayanan, Dampak dan pengaruh, Kemampuan manajerial, Daya pikir atau kemampuan keahlian, Keefektifan personal.

Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Neptune Kediri. Hal ini disebabkan karena karyawan mampu melayani peserta didik dengan sepenuh hati, menawarkan bantuan pada rekan kerja, berusaha berkomitmen pada kemajuan lembaga, fleksibel berusaha membaur dengan suasana baru namun perusahaan perlu mengembangkan kemampuan manajerial agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Hal ini didukung banyaknya teori yang tidak menyebutkan Kompetensi sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja, seperti yang dijelaskan Tyson (2006) yang menyatakan bahwa kompetensi digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif. Kompetensi berkaitan dengan peran yang diemban, atau campuran dari atribut pribadi dan dan pekerjaan.

Dalam penelitiannya Posuma, (2013), menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor Kompetensi, kompensasi, kepemimpinan. Rendahnya nilai Kompetensi perlu menjadi pertimbangan perusahaan, sebab penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu masih dipandang kurang.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Kecerdasan emosional adalah 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 melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan atau kemampuan sosial. Indikator Kecerdasan Emosional adalah : Kesadaran diri, Pengaturan Diri, Motivasi Diri, Empati, Keterampilan Sosial.

Variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Neptune Kediri. Hal ini disebabkan karena karyawan menyadari pentingnya untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan yang baru dan tidak mudah menyerah.

Sifat pengaruh yang bertanda positif menunjukkan bahwa apabila Kecerdasan Emosional mengalami kenaikan maka kinerja juga naik semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan teori Goleman (2002), yang menyebutkan bahwa pengaturan diri, merupakan pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri. Luwes terhadap perubahan (mudah beradaptasi) dan bertanggung jawab atas kinerja pribadi. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani, Herman, Nurlely (2016), yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingginya nilai Kecerdasan Emosional perlu menjadi pertimbangan perusahaan, untuk terus mempertahankan kesadaran, pengaturan, motivasi, empati, dan keterampilan sosial yang ada pada diri karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja

Kecerdasan Spiritual (Spiritual capital) merupakan inner value manusia yang terletak pada Godspot berfungsi memberikan bisikan- bisikan suara hati yang senantiasa mendorong kearah mulia. Indikator Kecerdasan Spiritual adalah : Kejujuran, Keadilan, Mengenal diri, Fokus pada kontribusi, Spiritual Non Dogmatis, Keterbukaan.

Variabel Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karyawan menyadari pentingnya berusaha untuk

bersikap adil terhadap peserta didik dan menerima kritikan dan saran dari orang lain.

Hasil ini sesuai dengan teori Menurut Malik, Danish, dan Usman (2010), spiritual dalam lingkup penelitian bisnis adalah sebagai salah satu indikator kunci bagi keberhasilan organisasi jangka panjang. Saat ini organisasi berusaha memaksimalkan komitmen, kepuasan dan motivasi instrinsik karyawan dengan fokus terhadap beberapa domain spiritual. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari, (2015), yang menyatakan Kecerdasan Spiritual mempengaruhi kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan (bersama) Kompetensi, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Neptune Kediri.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Neptune Kediri. Hal ini berarti bahwa jika Kompetensi meningkat, maka terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan.
3. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Neptune Kediri. Hal ini berarti bahwa jika Kecerdasan Emosional meningkat, maka terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan.
4. Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Neptune Kediri. Hal ini berarti bahwa jika Kecerdasan Spiritual meningkat, maka terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan.

Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.2000.Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Agustian, Ary Ginanjar.2006. *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power*. Cetakan keempat, Jakarta: Arga www.academia.edu didownload pada 20 februari 2018

- Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fritriastuti, Triana. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. 2013. Fakultas Ekonomi, Universitas Mulawarman, Kalimantan Timur, Indonesia: ISSN 2086-0668 (cetak) 2337-5434 (online)
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. 2000. *Working With Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. 2005. *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Cetakan keenam Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. Hanny. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Pamungkas, Ibrahim Bali. 2017. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Circleka Indonesia Utama. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, Vol. 5, No.1.
- Posuma, Cristilia O. *Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado*. 2013. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 646-656
- Pratama, Yosef Ferry dan Dian Wismar'ain, Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, *Universitas Muria Kudus, Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol. 1 No. 1 Oktober 2018.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Putra, Nusa. 2011. *Research and development Penelitian dan pengembangan: suatu pengantar*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rahmasari, Lisda. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. 2012. Fakultas Ekonomi Universitas AKI: *Majalah Ilmiah INFORMATIKA* Vol. 3 No. 1, Januari 2012
- Ramadhani, Nur Amalia, Herman Sjahruddin, Nurlely Razak. *Kecerdasan Spiritual dan Emosional Sebagai Antesenden Kinerja Pegawai*. 2016: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makasar (STIEM) Bongaya. E-Library STIE YPBUP Bongaya 2016
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staf Department Quality Assurance* PT. PEB Batam. *Fakultas Ekonomi Universitas Batam: Seminar and Call for paper* 2015
- Sawarjuwono, Tjiptohadi dan Agustine Prihatin Kadir. 2003. *Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan (Sebuah Library Research)*. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*. Vol. 5, No.1, Mei 2003, pp: 35-57.
- Wibowo, Cahyo Tri. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Pada Kinerja Karyawan*. 2015: *Jurnal Bisnis & Manajemen* Vol. 15, No. 1, 2015 : 1 – 16
- Winanti, Marlina Budhiningtyas. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. Universitas Komputer Indonesia: *Majalah Ilmiah UNIKOM* Vol.7, No. 2
- Wong, C. S., Wong, P. M & Law, K. S. 2005. *The interaction effect of emotional intelligence and emotional labor on job satisfaction: A test of Holland's classification of occupations*. In C. E. J. Härtel, W. J. Zerbe, & N. M.

- Askanasy (Eds.), Emotions in Organizational Behavior.* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Zohar,D, *Marshal,I.2002.SQ:Memfaatkan SQ dalam Berfikir Holistik untuk memaknai kehidupan.Ketakan Kelima Mizan,Bandung.*Diterjemahkan oleh Rahmani Astuti, Ahmad Nadjib Burhani & Ahmad Baiquni dari SQ:Spiritual Intelligence,2000®,2002
- Rakhmat, Jalaluddin. 2001. psikologi komunikasi edisi revisi.bandung: PT remaja rosdakarya.
- Ridwansyah. 2018. Analisis Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada PT Sianjur Resort Pengembang Perumahan Oma Deli Medan. Universitas Sumatera Utara
- Rivai,Vethzal dan Ella Jauvania Sagala.2011. Perfor Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.Jakarta: PT. Raja Jakarta
- Sugiyono, 2001. Metode Penelitian, Bandung: CV Alfa Beta.
- Sugiyono, 2004. Metode Peneliitian Bisnis. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono. 2012.Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada