

# **ANALISIS PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Multiguna International Persada)**

**Darudijo Rommel Jachja ,SE**

## **ABSTRACT**

Improved performance of the employees need to do to optimize their work, where the performance is determined by the ability to manage intellectual property in controlling emotions in interaction with others and the level of spiritual intelligence.

This study aimed to analyze the influence of Intellectual Intelligence, Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence on Employee Performance PT. Multiguna Internasional Persada. Researchers deploy the questionnaire by 90 exemplar according to population size. Of the 90 exemplar questionnaires distributed, 75 of them returned from 75 questionnaires returned only 71 were complete and worth analyzing. Regression Analysis with SPSS 17.0 for windows used to test the significance of the effect of independent variables on the dependent variable and test the research model.

The results showed that the Intellectual Intelligence significant positive effect on employee performance with regression coefficients for 0,315 and 0,001 significance <0.05. Spiritual Intelligence significant positive effect on employee performance with regression coefficients for 0,283 and 0,003 significance <0.05. Emotional Intelligence significant positive effect on employee performance with regression coefficients for 0,380 and 0,000 significance <0.05. Emotional Intelligence is the most influencing factors. The amount of Adjusted R square is 0,504 Employee Performance means variable (Y) that are affected by the Intellectual Intelligence (X1), Spiritual Intelligence (X2), and Emotional Intelligence (X3) amounted to 50.4%, while the remaining 49.6% is influenced by other variables not included in the study.

***Keywords: Intellectual Intelligence, Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence and Employee Performance***

## Latar Belakang

Di era kemajuan dan keterbukaan seperti saat ini, perusahaan dituntut untuk dapat mengambil keputusan yang tepat, efektif dan efisien dilingkungan yang semakin ketat dan kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut keputusan di semua bidang fungsional perusahaan.

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resource*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal. Dengan demikian kemampuan teknis dan teoritis dari seluruh pelaku organisasi di semua level pekerjaan sangat dibutuhkan didalam setiap proses pengambilan keputusan.

Ketepatan dalam pengambilan keputusan dan kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar karyawannya dapat memiliki kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara umum. Selain itu perusahaan juga harus mampu memahami faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berbagai masalah mengenai kinerja merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain, dalam hal ini karyawan dilingkungan pekerjaannya yang satu tingkat di atasnya, sama tingkat dan satu tingkat dibawahnya. Pada saat ini orang mulai sadar bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan, tetapi diperlukan sejenis keterampilan lain untuk menjadi yang unggul.

Kecerdasan intelektual, spiritual dan emosional dapat memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh serta dapat mempengaruhi orang untuk dapat bekerja sendiri dan bekerja bersama dalam satu tim yang lebih baik. Kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional memainkan peran yang amat penting bagi seseorang untuk dapat menerapkan pengetahuan yang ia

intelektual yang baik, seseorang akan dapat bekerja secara efektif dalam tim, mengenali dan berespon terhadap perasaan diri dan orang lain secara tepat serta dapat memotivasi diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan spiritual dan emosional juga akan mampu menjadikan tambahan input bagi manusia sebagai makhluk yang lengkap dalam berperilaku dan bersosialisasi dalam lingkungan khususnya lingkungan kerjanya.

Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh yang membuat seseorang dapat bekerja dengan lebih baik. Menurut Idrus (2002 dalam Muttaqiyathun, 2010), kecerdasan spiritual merupakan kemampuan untuk dapat mengintegrasikan dua kemampuan IQ (intelligence quotient) dan EQ (emotional intelligence).

Pada saat ini kecerdasan emosional merupakan salah satu topik menarik yang banyak dibicarakan orang khususnya dunia usaha. Pada topik ini fungsi MSDM dapat dikembangkan mulai dari fungsi rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier dan penilaian kinerja. Dapat

dibayangkan betapa hebatnya jika sistem MSDM yang ada dapat memberikan rangsangan motivasi kepada karyawan untuk dapat mengembangkan diri melalui kecerdasan emosionalnya sehingga bukan hanya kompetensi teknis saja yang berkembang namun dapat meningkatkan produktivitas dan kinerjanya.

Saat ini perusahaan jasa tumbuh bak cendawan di musim hujan, menurut data Dinas Perindustrian Jawa Tengah pada th 2008, di Jawa Tengah terdapat kurang lebih 1.300 perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, dimana dari 1.300 perusahaan tersebut digolongkan dalam 3 kategori yaitu :

1. Perusahaan jasa skala besar dengan karyawan diatas 100 orang.
2. Perusahaan jasa skala menengah dengan mempekerjakan karyawan antara 50 sampai 100 orang.
3. Perusahaan jasa skala kecil dengan mempekerjakan karyawan dibawah 50 orang.

PT Multiguna International Persada yang merupakan obyek penelitian salah satu perusahaan jasa dengan skala besar yang sudah dikelola secara modern. Kita tahu bahwa tenaga

akan salah satu ujung tombak dalam kegiatan perusahaan dan apakah ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan pada kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional ?

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, peningkatan kinerja karyawan perlu di lakukan untuk mengoptimalkan hasil kerja, dimana kinerja juga ditentukan oleh kemampuan mengelola intelektual diri dalam mengontrol emosi dalam berinteraksi dengan orang lain dan tingkat kecerdasan spiritualnya. Dari penjelasan tersebut, maka ada beberapa pertanyaan penelitian yang kami ajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja karyawan PT Multiguna International Persada ?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan PT Multiguna International Persada?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan PT

Multiguna International Persada?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

- a. Menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PT Multiguna International Persada.
- b. Menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT Multiguna International Persada.
- c. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Multiguna International Persada.

## TELAAH PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Pada konteks ini, kinerja karyawan secara umum merupakan hasil yang akan dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. (Mathis & Jackson, 2002), dengan kata lain kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas

...an dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Davis dan newstrom (1996 dalam Dhingra et al, 2005) menjelaskan bahwa karyawan membutuhkan umpan balik tentang kinerja mereka sebagai panduan perilaku mereka dimasa mendatang. Bagi karyawan baru prestasi kerja merupakan bukti pemahaman mereka terhadap pekerjaan, sedangkan bagi karyawan lama prestasi kerja merupakan umpan balik dari perilaku baik mereka. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang bersangkutan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, terhadap factor factor yang mempengaruhi yang meliputi strategi organisasional, batasan situasional dan atribut individual (kemampuan ketrampilan)

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang optimal dalam perusahaan ada tujuh praktek yang sebagian besar dapat dianggap mempengaruhi kinerja (Burke &

Litwin, 1992 dalam Dhingra et al, 2005) :

- a. Sistem Upah untuk memperbaiki motivasi kerja dalam pelaksanaan tugas.
- b. Penetapan tujuan untuk menambah motivasi kerja dan meningkatkan kinerja organisasi
- c. Program manajer biaya obyektif untuk menjelaskan dan membuat agar tujuan individu sejalan dengan tujuan perusahaan.
- d. Berbagai prosedur seleksi karyawan untuk mencari dan menyewa individu-individu yang berbobot dan berpengalaman.
- e. Progran pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan sehingga dapat berfungsi secara seara efektif.
- f. Pergantian kepemimpinan dan program program untuk memperbaiki efektifitas manajerial.
- g. Mengubah struktur organisasi untuk memperbaiki efektifitas organisasi

Feldman dan Arnold (1998 dalam Dhingra et al, 2005) dalam prinsip dasar manajemen mengemukakan bahwa kinerja merupakan kombinasi

motivasi (berkaitan dengan kepuasan kerja) yang ada dalam diri seseorang kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan (keterlibatan dalam kerja), adanya perubahan sikap terhadap pekerja dengan indikator empirik motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dan adanya perubahan dalam bekerja.

Sejumlah penelitian menjelaskan nilai relatif dan pertukaran tipe-tipe pengukuran yang berbeda dari kinerja (Arve, 1998 dalam Dhingra et al, 2005), Bommer (1995 dalam Dhingra et al, 2005) menilai hubungan antara pengukuhan obyektif dan subyektif dari kinerja karyawan. Waldman & Spangler (1989 dalam Dhingra et al, 2005) juga mengembangkan model terintegrasi pengukuran kinerja yang difokuskan pada karakteristik individu (misal, pengalaman, kemampuan), outcomes (misal, umpan balik, keamanan kerja), dan lingkungan kerja terdekat. Campbell (1996 dalam Dhingra et al, 2005) mereview dan mendiskusikan model kinerja yang lain seperti model kritikal defisiensi (*the critical deficiency model*) tetapi mereka percaya bahwa pemahaman

terbaik terhadap kinerja sebagai multifactor secara natural.

Secara lebih rinci (Cambell, 1996 dalam Dhingra et al, 2005) dalam penelitiannya mengenai kriteria pengukuran kinerja menyimpulkan bahwa faktor faktor yang paling sering digunakan sebagai indikator penelitian adalah (1) pengetahuan, kemampuan ketrampilan kerja, (2) sikap terhadap pekerja, (3) kualitas kerja, (4) volume hasil kerja, dan (5) interaksi (komunikasi dalam kelompok. Kinerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja seseorang walaupun hubungan itu merupakan hubungan yang relatif kecil atau rendah (Ostrof, 1992). Penelitian mengenai hubungan antara kinerja dengan kepuasan kerja dalam tingkat organisasi ditunjukkan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan, yaitu dengan adanya peningkatan produktifitas dan keuntungan yang diperoleh oleh karyawan (Schnelder & Smith, 1986 dalam Ostrof, 1992. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Mobley (1982, dalam Ostrof, 1992) bahwa suatu kegagalan dalam pekerjaan dapat memberikan kinerja yang lebih tinggi jika karyawan yang tidak produktif digantikan dengan karyawan yang

memadai sangat penting bagi pencapaian produktifitas. Lebih jauh Ostrf menjelaskan bahwa kinerja individual dapat didorong dengan factor lain yang berkaitan dengan anggaran, ketersediaan waktu, dan informasi yang berkaitan dengan tugas, faktor kemampuan dan ketrampilan pribadi, faktor kemampuan dan ketrampilan pribadi, usaha dan kepribadian. Sebagai tambahan kinerja yang rendah mungkin disebabkan oleh respon ketidakpuasan.

Feldman dan Arnold (1998 dalam Dhingra et al, 2005) dalam prinsip dasar manajemen mengemukakan bahwa kinerja merupakan kombinasi atau perpaduan antara motivasi (berkaitan dengan kepuasan kerja) yang ada dalam diri seseorang kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan (keterlibatan dalam kerja), adanya perubahan sikap terhadap pekerjaan dengan indikator empirik motivasi untuk mencapai kepuasan kerja, kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan adanya perubahan sikap dalam bekerja. Cambell (1996 dalam Dhingra et al, 2005) dalam penelitiannya mengenai kriteria pengukuran kinerja menyimpulkan

bahwa faktor faktor yang paling sering digunakan sebagai indikator penelitian, adalah:

1. Pengetahuan ketrampilan kerja
2. Sikap terhadap pekerjaan
3. Kualitas kerja
4. Volume hasil kerja
5. Interaksi ( komunikasi dalam kelompok)

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Noe (1994 dalam Muttaqiyathun, 2010) meliputi strategi organisasional (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang), batasan situasional (budaya organisasi dan kondisi ekonomi) dan atribut individual (antara lain ketrampilan dan kemampuan). Ketiga faktor tadi mempengaruhi dan menghasilkan perilaku individual. Konsekuensi dari perilaku tersebut adalah kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2002) kriteria yang paling populer yang



...asi atau mengukur kinerja karyawan adalah hasil tugas individual, perilaku dan ciri individu. Secara lebih rinci, Income data services, London (Mc Kenna dan Beech, 1995 dalam Muttaqiyathun, 2010) dari penelitiannya mengenai kriteria pengukuran kinerja menyimpulkan bahwa faktor-faktor kinerja yang paling sering dinilai meliputi : Pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan pada pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan (antusias, komitmen dan motivasi), kualitas kerja, volume hasil produktif dan interaksi (komunikasi, hubungan dalam kelompok) Sedangkan Dessler (1997) memberikan contoh kriteria penilaian kinerja karyawan yang meliputi : kualitas, produktifitas (kuantitas dan efisiensi), *Job Knowledge*, reliabilitas, *availability* dan independensi.

Bernadin (1993 dalam Dhingra et al, 2005) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaannya, yaitu

- a. *Kualitas* merupakan tingkat dimana hasil kerja akhir yang dicapai mendekati sempurna

dalam artian memenuhi tujuan yang diharapkan perusahaan.

- b. *Kuantitas* merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam sejumlah unit kerja ataupun jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
- c. *Ketepatan Waktu* yaitu aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
- d. *Efektifitas* merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana mempunyai maksud untuk menaikkan keuntungan.
- e. *Kemandirian* dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya secara baik tanpa harus tergantung dengan orang lain pada fase pekerjaan yang sama.
- f. *Komitmen* bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

Masih menurut Mathis & Jackson (2002), penilaian kinerja mempunyai kegunaan utama untuk:

- a. Mengukur dan memberikan apresiasi/penghargaan seperti untuk promosi jabatan misalnya.



potensi individu yang selama ini belum nampak/terlihat.

Sedangkan faktor-faktor yang menciptakan komitmen adalah *sosialisasi saat pertama bekerja, pelatihan dan pengembangan* (Yuniningsih, 2002)

### **Kecerdasan Intelektual (Intelektual Quotient)**

Penelitian ini mengartikan kecerdasan intelektual secara umum merupakan suatu kemampuan yang membedakan kualitas seseorang dengan orang lainnya. Kecerdasan intelektual juga lazim disebut sebagai intelegensi yang merupakan kemampuan kognitif yang dimiliki seseorang untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik (Goleman, 1999).

Tulisan Sukardi yang dikutip Baharina (2002 dalam Muttaqiyathun, 2010) menyatakan ada beberapa pengertian IQ atau *Intelligence Quotient*, antara lain: yang disampaikan Wechsler bahwa intelegensi adalah kemampuan bertindak dengan menetapkan suatu

tujuan, untuk berfikir secara rasional dan untuk berhubungan dengan lingkungan sekitarnya secara memuaskan. Sedangkan Stern mengartikan intelegensi sebagai kemampuan untuk mengetahui problem serta kondisi baru, kemampuan berfikir abstrak, kemampuan bekerja, kemampuan menguasai tingkah laku instingtif, serta kemampuan menerima hubungan yang kompleks. Ada lagi peneliti yang mengartikan intelegensi secara cukup sederhana yaitu kemampuan berpikir abstrak. Selain itu intelegensi dapat dikelompokkan dalam 2 kategori yaitu G faktor yang merupakan kemampuan kognitif dan dipengaruhi oleh faktor bawaan atau genetik dan S faktor kemampuan khusus yang dipengaruhi oleh lingkungan.

### **Kecerdasan Spiritual (Spiritual Quotient)**

Saat ini orang mulai mengenal istilah kecerdasan lain yaitu *kecerdasan spiritual*. Eckersley (2000 dalam Muttaqiyathun, 2010) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai perasaan intuisi yang dalam terhadap hubungan dengan dunia luas didalam hidup kita. Pengertian lain

al adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah (Ginancar, 2001). Dia juga mengatakan bahwa kecerdasan spiritual juga dapat membantu seseorang untuk dapat melakukan transedensi diri. Pengertian lain mengenai kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri yang dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk dapat melihat hal ini sampai pada batasnya. (Zohar & Marshal, 2001).

*Spiritual Intelligence* atau kecerdasan spiritual banyak diartikan oleh berbagai penulis, diantaranya menurut Zohar dan Marshal (2001) yang mengartikan SQ adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan kearifan di luar ego atau jiwa sadar. Ini adalah kecerdasan yang digunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru. Sedangkan menurut Marshal Sinar

yang dikuti Baharina (2002), SQ adalah kecerdasan yang mendapat inspirasi, dorongan dan efektivitas yang terinspirasi, *theis-ness* atau penghayatan ketuhanan yang di dalamnya kita semua menjadi bagian. Lain lagi yang disampaikan Khailil Khawari yang dikutip Nggermanto (2002) bahwa SQ adalah bagian dari dimensi non-material kita, roh manusia. Menurut Mahanaya dalam Nggermanto (2002) ada beberapa ciri orang yang ber SQ tinggi, antara lain adalah memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu melihat kesatuan dan keragaman, mampu memaknai setiap sisi kehidupan dan mampu mengelola serta bertahan dalam kesulitan dan penderitaan.

Ada beberapa hal yang apat menghambat berkembangnya kecerdasan spiritual dalam diri seseorang, yaitu (Sumediyani, 2002 dalam Muttaqiyathun, 2010) :

- a. Adanya ketidak seimbangan antara ego sadar rasional dengan alam tak sadar secara umum.
- b. Adanya orang tua yang tidak cukup menyayangi.
- c. Adanya pengharapan yang terlalu banyak.

- ngajarkan  
menekan insting.
- e. Adanya luka jiwa dan perasaan terasing atau tidak berharga bagi lingkungannya.

Keberhasilan suatu perusahaan tentunya merupakan sesuatu yang diharapkan oleh semua manajemen perusahaan tersebut. Akan tetapi perusahaan yang berhasil, tentunya melalui proses yang cukup panjang. Ketangguhan tersebut diantaranya melalui salah satu dimensi yaitu kinerja yang ditunjang oleh suatu lingkungan yang secara terintegrasi bersama dengan beberapa pendukung yaitu kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual (Mudali, 2001 dalam Muttaqiyathun, 2010). Sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk dalam menghadapi persoalan serta menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks yang lebih luas dan kaya. Penilaian ini harus didasarkan pada kejujuran, sikap konsistensi dan keterbukaan sehingga akan memberi nilai tambah pada pelaku di dalam organisasi.

## **Kecerdasan Emosional (Emotional Quotient)**

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Menurut Peter Salovey & John Maye, 1999 (handbook Emotional Intelligence Training, Prime Consulting) Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi dengan baik, menerima dan adanya pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektualnya. Dhingra et.al (2005) menyatakan kecerdasan emosional merupakan seperangkat keterampilan, sikap, kemampuan dan kompetensi yang membedakan perilaku, reaksi, pikiran, peniruan dan gaya komunikasi seseorang.

Pengertian *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi juga diartikan oleh beberapa pakar antara lain menurut Goleman (1999) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri

...an orang lain. Sedangkan menurut Cooper dan Sawaf (1998) kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Lain lagi menurut Salovey dan Mayer yang dikutip Goleman (1999) bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan sendiri dan orang lain kemudian menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memadu pikiran dan tindakan. Ginanjar (2003) menyebut kecerdasan emosional sebagai sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan. Dan Silalahi (2005) menyebutkan sebagai kemampuan seseorang mengendalikan emosinya saat menghadapi situasi yang menyenangkan maupun menyakitkan. Dari beberapa pengetahuan diatas dapat diartikan bahwa kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan seseorang dalam mengelola emosi dan

perasaannya secara tepat dan efektif untuk berhubungan atau bekerjasama dengan orang lain, untuk mencapai suatu tujuan. Seseorang yang EQ nya rendah biasanya dirincikan, pertama, jika bicara cenderung menyakitkan dan menyalahkan pihak lain sehingga persoalan pokok bergeser oleh pertengkaran ego pribadi, dan kemudian persoalan tidak selesai bahkan bertambah. Kedua, rendahnya motivasi kerja anak buah untuk meraih prestasi karena tidak mendapat dorongan dan apresiasi dari atasan. Menurut riset panjang yang dilakukan Goleman seperti dikutip Silalahi (2005) menyimpulkan, kecerdasan intelektual bukan faktor dominan dalam keberhasilan seseorang, terutama dalam dunia bisnis maupun sosial. Banyak sarjana yang cerdas dan saat kuliah selalu menjadi bintang kelas, namun ketika masuk dunia kerja menjadi anak buah teman sekelasnya yang prestasi akademisnya pas-pasan. EQ tinggi akan membantu seseorang dalam membangun relasi sosial dalam lingkungan keluarga, kantor, bisnis maupun sosial.

*Emotional Quotient* mempunyai kerangka kerja yang berfungsi untuk mengukur EQ

diri dalam kehidupan kita sehari-hari. Goleman (1999) merancang kerangka kerja EQ yang terdiri dari lima unsur, yaitu: (a) Kesadaran diri, terdiri dari: kesadaran emosi, penilaian secara teliti dan percaya diri. (b) Pengaturan diri, terdiri dari: pengendalian diri, dapat dipercaya, adaptif dan inovatif. (c) Motivasi, terdiri dari: dorongan prestasi, komitmen, inisiatif dan optimisme. (d) Empati, terdiri dari: memahami orang lain, orientasi pelayanan, mengembangkan orang lain, mengatasi keragaman dan kesadaran politis. (e) Ketrampilan sosial, terdiri dari: pengaruh, komunikasi, kepemimpinan, katalisator perubahan, manajemen konflik, pengikat jaringan kolaborasi dan kooperasi serta kerjasama tim. *Emotional Intelligence (EQ)* atau kecerdasan emosional seseorang dapat dikembangkan lebih baik, lebih menantang dan lebih prospek dibanding IQ.

Kecerdasan emosi dapat diukur dari beberapa aspek yang ada, Goleman (2001) mengemukakan ada 5 aktivitas utama dalam kecerdasan emosi, yaitu

- b. *Self Awareness* yaitu kemampuan seseorang mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan. Bagi diri sendiri hal ini akan memiliki tolok ukur yang realistis dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat tanpa harus melanggar norma dan etika yang ada.
- c. *Self Management* adalah kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi dan yang utama adalah memiliki kepekaan terhadap kata hati untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.
- d. *Motivation* yaitu kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat dapat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai kemajuan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif, bertindak efektif, mampu bertahan menghadapi

- ...nghindari  
frustasi.
- e. *Empati (Social Awareness)* adalah merasakan apa yang dirasakan orang lain dan mampu memahami perspektif serta menimbulkan hubungan saling percaya, menelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.
  - f. *Relationship Management* merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan mampu menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim. Sehingga kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan berhubungan dengan orang lain secara positif .

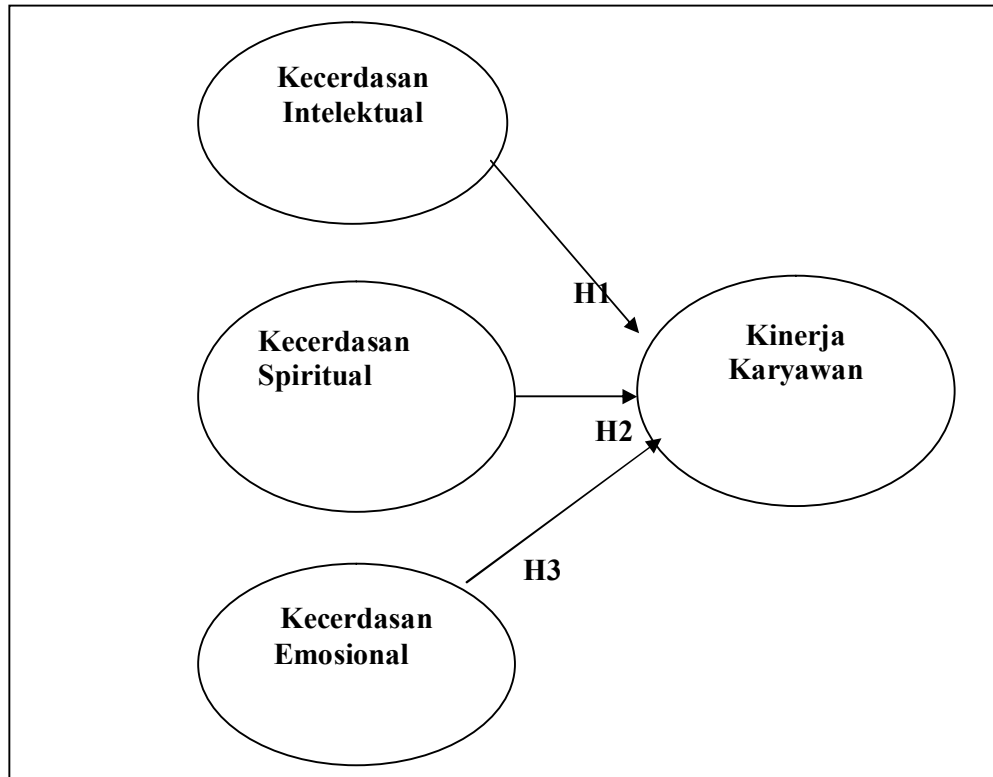
### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Dhingra et al (2005) meneliti mengenai keterkaitan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap keterampilan sosial. Hasil penelitian Dhingra et.al (2005) tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual seseorang maka akan semakin tinggi kemampuannya dalam mengatasi hal dan permasalahan kehidupannya dan interaksinya dengan anggota masyarakat yang lain.

### **Karangka Pikir**

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, seseorang harus memiliki EQ dan SQ yang tinggi agar dia dapat benar-benar cerdas yang akan dibutuhkan dalam dunia kerja, apabila kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual dapat berfungsi secara efektif maka, seorang pekerja akan dapat menampilkan hasil kerjanya yang menonjol. Hal ini dapat ditampilkan sebagai pemikiran teoritis sebagai berikut :

ar Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Muttaqiyathun (2010); Dhingra et.al (2005); Daultram, (2003) dikembangkan untuk penelitian ini

**Hipotesis**

Ada tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

H1 : Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan semakin baik kecerdasan intelektual karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

H2 : Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik kecerdasan

spiritual seorang karyawan maka akan semakin baik kinerjanya.

H3 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik kecerdasan emosional seorang karyawan maka akan semakin baik kinerjanya.

**METODOLOGI PENELITIAN**

**Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Multiguna



berjumlah 90 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu menggunakan semua anggota populasi sebagai responden penelitian.

### Jenis Sumber dan Jenis Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek, karena data penelitian ini adalah berupa opini, sikap dari karyawan PT. Multiguna International Persada yang menjadi subyek penelitian / responden. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, karena data yang didapat penelitian ini berasal dari sumber pertama, yang berupa hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden. Kuesioner pertanyaan tertutup penelitian ini menggunakan skala 1-5.

### Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kemudian akan diolah dengan menggunakan program SPSS for Windows 17. Untuk mendapat data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, maka sebelumnya kuesioner yang dipakai

akan diuji terlebih dahulu reliabilitas dan validitasnya.

## Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan spirituatik, dan kecerdasan emosional (*independen variabel*) terhadap variabel kinerja karyawan PT. Multiguna International Persada digunakan analisis regresi berganda karena data pengamatan terdiri dari beberapa variabel bebas (*independent variabel*), yang mana estimasi persamaannya ditujukan untuk menggambar suatu pola, hubungan /fungsi yang ada di antara variabel-variabel tersebut.

Model dan persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Gujarati, 1995) :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

b = koefisien regresi

e = error

X<sub>1</sub> = variabel kecerdasan intelektual (variabel independen)

X3 = kecerdasan spiritual (variabel independen)  
 X2 = kecerdasan emosional (variabel independen)  
 Y = kinerja karyawan (variabel dependen)

## 2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang dihasilkan dari masing-masing variabel bebas signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan uji dua sisi taraf signifikansi 5 % dengan menggunakan program statistik SPSS for windows 13. Pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

- ❖ Bila nilai  $t_{test} > t_{tabel}$  atau  $t_{test} < - t_{tabel}$ , maka hipoteses didukung atau diterima.

- ❖ Bila nilai  $t_{test} < t_{tabel}$  atau  $t_{test} > - t_{tabel}$ , maka hipoteses tidak didukung atau tidak diterima

## 3. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dan proporsi variasi dari variabel terikat yang diterangkan oleh variasi dari variabel-variabel bebasnya. Jika R<sup>2</sup> yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel terikatnya.

## ANALISIS DATA

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi terhadap penyebaran kuesioner yaitu sebanyak 71 kuesioner dengan hasil disajikan sebagai berikut :

### Tabel Hasil Pengujian Validitas

Variabel / Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<b>Kecerdasan intelektual</b>			
- Indikator 1	0.503	0.234	Valid
- Indikator 2	0.887	0.234	Valid
- Indikator 3	0.905	0.234	Valid
<b>Kecerdasan Spiritual</b>			
- Indikator 1	0.782	0.234	Valid
- Indikator 2	0.767	0.234	Valid
- Indikator 3	0.757	0.234	Valid
<b>Kecerdasan Emosional</b>			
- Indikator 1	0.661	0.234	Valid
- Indikator 2	0.628	0.234	Valid
- Indikator 3	0.681	0.234	Valid
- Indikator 4	0.605	0.234	Valid
- Indikator 5	0.739	0.234	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>			
- Indikator 1	0.807	0.234	Valid
- Indikator 2	0.793	0.234	Valid
- Indikator 3	0.772	0.234	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kecerdasan intelektual, disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi terkoreksi yang lebih besar dari  $r_{table} = 0,234$  (nilai r tabel untuk subyek uji sebanyak 71). Hal ini berarti bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

### Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel / Indikator	Alpha	Keterangan
Kecerdasan intelektual	0,688	Reliabel
Kecerdasan spiritual	0,651	Reliabel
Kecerdasan emosional	0,680	Reliabel
Kinerja karyawan	0,700	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Hasil pengujian reliabilitas konstruk variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai Alpha yang lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa konstruk variabel-variabel tersebut adalah reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan dua buah model regresi linier. Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut.

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap masing-masing variabel secara individual maupun melalui multivariate dari nilai residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot yang

diperkuat dengan uji Kolmogorov Smirnov. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal. Hasil pengujian normalitas pada nilai residual menunjukkan adanya titik-titik mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa variable residual menunjukkan angka signifikansi di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa data residual memang berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel

el regresi.

model regresi adalah sebagai berikut :

Nilai VIF dari variabel bebas pada

**Tabel Pengujian Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Kecerdasan intelektual	0.868	1.152
Kecerdasan spiritual	0.843	1.186
Kecerdasan emosional	0.822	1.217

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2012

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang *lebih* kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

**Pengujian Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi

variabel dependen dengan variabel independen. Dari scatterplots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

**Pengujian Hipotesis**

Penelitian ini menggunakan dua buah model regresi linier untuk pembuktian hipotesis penelitian. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 17. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut :

**Tabel Model Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.758	1.722		-1.601	.114		
Kecerdasan intelektual	.289	.083	.315	3.486	.001	.868	1.152
Kecerdasan spiritual	.316	.103	.283	3.083	.003	.843	1.186
Kecerdasan emosional	.351	.086	.380	4.090	.000	.822	1.217

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 0,315 X_1 + 0,283 X_2 + 0,380 X_3 + e$$

Diperoleh bahwa kedua variable tersebut memiliki koefisien regresi dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja karyawan.

B1 = 0,315 artinya memiliki tanda positif (+) maknanya semakin ditingkatkan kecerdasan intelektual maka semakin meningkat kinerja karyawan di PT. Multiguna Internasional Persada.

B2 = 0,283 artinya memiliki tanda positif (+) maknanya semakin ditingkatkan kecerdasan spiritual maka

semakin meningkat kinerja karyawan di PT. Multiguna Internasional Persada.

B3 = 0,380 artinya memiliki tanda positif (+) maknanya semakin ditingkatkan kecerdasan emosional maka semakin meningkat kinerja karyawan di PT. Multiguna Internasional Persada.

### 1. Pengujian Hipotesis 1

Ho : Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha : Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh hasil pengujian pengaruh Kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t sebesar 3,486 dengan probabilitas sebesar 0,001.

lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti bahwa Kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 diterima.

## 2. Pengujian Hipotesis 2

Ho : Kecerdasan spiritual tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha : Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh hasil pengujian pengaruh Kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t$  sebesar 3,422 dengan probabilitas sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti bahwa Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 2 diterima.

## 3. Pengujian Hipotesis 3

Ho : Kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha : Kecerdasan emosional kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh hasil pengujian pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t$  sebesar 4,090 dengan probabilitas sebesar 0,005. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti bahwa Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 3 diterima.

## Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel ini.

**Tabel Koefisien Determinasi**



Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	.525	.504	1.15941

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional, Kecerdasan intelektual, Kecerdasan spiritual

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh sebesar 0,504. Hal ini berarti 50,4% variasi prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh adanya variasi kecerdasan intelektual, kecerdasan

spiritual dan kecerdasan emosional, sedangkan 49,6% kinerja karyawan lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian, misalnya variabel motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan intelektual yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual yang lebih besar yang dimiliki pegawai akan meningkatkan prestasi pegawai.
3. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional yang lebih besar dalam diri pegawai akan meningkatkan kinerja karyawan.

### Implikasi Kebijakan Manajerial

Implikasi kebijakan manajemen yang dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian mendapatkan bahwa Kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan intelektual yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Kecerdasan intelektual diwujudkan dengan beberapa hal yaitu Manajemen PT. Multiguna Internasional Persada memberi pelatihan kepada para karyawan orientasi kerja,

disi baru dan prediksi perusahaan kedepan. PT. Multiguna Internasional Persada juga dapat menerapkan strategi rekrutmen yang mensyaratkan bahwa calon karyawan baru perusahaan lulus dalam test yang dilakukan perusahaan. Test masuk ini di desain untuk memilih calon karyawan yang mempunyai intelektual tinggi, dengan cara melihat kemampuannya berpikir abstrak dan memecahkan permasalahan-permasalahan yang kompleks. Bagi karyawan yang sudah ada dalam perusahaan bisa dilakukan pelatihan meningkatkan kemampuan berpikir abstrak (juga berpikir lateral) dan memecahkan permasalahan rumit. Manajemen perusahaan bisa menggandeng konsultan SDM dan lembaga training untuk menangani hal ini. Bisa juga dengan cara mengirim karyawan ke pelatihan-pelatihan/workshop/seminar yang diadakan oleh pihak luar.

2. Hasil penelitian mendapatkan bahwa Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual

yang lebih besar yang dimiliki pegawai akan meningkatkan kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual diwujudkan dengan beberapa hal yaitu Manajemen PT. Multiguna Internasional Persada memunculkan budaya perusahaan yang mendukung agar karyawan: a) selalu menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual dan moralitas di tempat kerja; b) memaknai bekerja adalah bentuk ibadah kepada Sang Pencipta;

3. Hasil penelitian mendapatkan bahwa Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor kecerdasan emosional ini merupakan factor yang paling menonjol dan mempunyai koefisien paling tinggi diantara kecerdasan yang lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kecerdasan emosional yang lebih besar dalam diri pegawai akan meningkatkan kinerja karyawan. Kecerdasan emosional diwujudkan dengan beberapa hal yaitu Manajemen PT. Multiguna Internasional Persada mengkondisikan (bisa melalui pelatihan yang intensif dan terutama

ngan dari para pemimpin perusahaan yang mendukung agar karyawan: a)memiliki kepercayaan diri; b) mampu mengendalikan diri; c) Bisa memenuhi harapan perusahaan; d) Memberi kontribusi terbaik bagi perusahaan; dan e) memainkan peran sebagai anggota PT. Multiguna Internasional Persada dengan baik

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini secara khusus diperoleh sebagai berikut ini :

1. Hasil perhitungan regresi penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh sebesar 0,504. Hal ini berarti hanya 50,4% variasi kinerja karyawan pegawai di PT. Multiguna Internasional Persada dapat dijelaskan oleh adanya variasi kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional sedangkan 49,6% ditentukan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian yang digunakan oleh penelitian ini. Hal ini

menunjukkan kurang maksimalnya variabel penelitian. Angka yang cukup besar adalah diatas 70%.

2. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada Perusahaan-perusahaan jasa pelayaran/forwarder yang lain.

### **Agenda Penelitian Mendatang**

Saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian yang akan datang adalah :

1. Menambahkan variabel-variabel yang diduga kuat mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut misalnya: kepuasan kerja, motivasi, komitmen, pelatihan, kepemimpinan atau variabel lainnya.
2. Perlu mengalokasikan waktu yang lebih longgar untuk meneliti perusahaan-perusahaan jasa pelayaran/forwarder yang lain, selain PT. Multiguna Internasional Persada.
3. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah diperlukan penelitian pada perusahaan-perusahaan jasa pelayaran yang

diperoleh kesimpulan yang general mengenai profil kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

#### DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi, (1996), *Prosedur Penelitian; suatu pendekatan praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Baharina A. 2002. Pengaruh Emotional dan Spiritual Quotient terhadap Prestasi Pemimpin Organisasi. *Tesis UMY*. Yogyakarta. Tidak dipublikasikan.
- Bernadin, *The Function of Executive*, Cambridge University, 1993
- Blaire, Leonie, 2000, "Beyond the Square: Career Planning for Information Professional in The New Millennium", *New library World*, Volume 101, No 1156
- Brown, Steven P. & Robert A Peterson; (1993); Antecedent and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effects; *Journal of Marketing Research*; 30, (February), pp.63-77.
- Cooper, S.K. and Sawaf, A. 1998. *Executive EQ. Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan Organisasi*. Gramedia. Jakarta
- Covey, Stephen R. 1997. *Principle Centered Leadership*. Alih bahasa Julius S. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Danah Zohar & Ian Marshal, *SQ : Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual*, Mizan Jakarta, 2001
- Daniel Goleman, *Working With Emotional Intelligence*, Papalia, 2004
- Daultram, B. Lund (2003), "Organizational Culture and Job Satisfaction", *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 18 No.3, p.219-236
- Dessler, Gary, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resource Management*, Prehallindo, Jakarta
- Dhingra, R., Sarika Manhas dan Nirmala Thakur. 2005. Establishing Connectivity of Emotional Quotient (EQ), Spiritual Quotient (SQ) with Social Adjustment: A Study of Kashmiri Migrant Women. *J.Hum.Ecol* (18).4. University of Jammu and Kashmir.
- Flippo, E.B., 1994, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BPFE Undip, Semarang.
- Gibson, J.L. Ivancevich, J.M. And Donnely, J.H (2000)., *Organizations* :

- ...e and  
processø 10<sup>th</sup> Edition, New  
York: Mac Graw ó Hill.
- Ginanjar, AA. 2001. *ESQ: Emotional  
Spiritual Quotient*. Arga.  
Jakarta.
- Goleman, P (1999). *Working with  
Emotional Intelligent*. Bantam  
Book. New York.
- Gujarati, 1997, *Ekonometrika Dasar*,  
Erlangga, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno (1994), *Metodologi  
Research*, Jilid 1, Yogyakarta,  
penerbit Andi Offset.
- Handoko, Hani (1998), *Manajemen  
Personalia dan Sumber Daya  
Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Harry Widyantoro, *Menciptakan  
Eustress di Tempat KerjaUpaya  
Meningkatkan Kinerja  
Karyawan*, Ventura Vol. 4 No. 2,  
Sept. 2001
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2002).  
*Manajemen Sumber Daya  
Manusia Organisasi*, PT.  
Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis & Jackson, 2002, *Human  
Resource Management*, South  
Western College.
- Milles, RE. 1995. *Theories of  
Management; Implications for  
Management behavior and  
Development*. McGraw Hill  
Co. USA
- Muttaqiyathun, Ani. 2010. øHubungan  
Emotional Quotient, Intellectual  
Quotient dan Spiritual Quotient  
dengan Entrepreneurø  
Performance; Sebuah Studi  
Kasus Wirausaha Kecil di  
yogyakartaø. *Jurnal  
Manajemen Bisnis*, Vol.2 No. 3.
- Nggermanto A. (2002). *Quantum  
Quotient: Kecerdasan Kuantum*.  
Nuansa. Bandung
- Ostroff, Cheri, 1992, øThe  
Relationship Between  
Satisfaction, Attitudes, and  
Performance. An  
Organizational Level Analysisø  
*Journal of Applied Psychology*  
1992, Vol.77, No.6 963-974
- Peter Salovey & John Maye, *Emotion  
Intelligence*, The Brooklyn  
Foundation, 1999.
- Robbins, Stephen P., 2002, *Perilaku  
Organisasi: Konsep,  
Kontroversi, Aplikasiø*, PT  
Prenhallindo, Jakarta
- Silalahi, Oberlin. 2005. Empat  
Kecerdasan Seorang Pemimpin.  
*Artikel. Suara Merdeka*.  
Semarang
- Yuniningsih, 2002, *Membangun  
Komitmen Dan Menciptakan  
Kinerja Sumber Daya Manusia  
Untuk Memperoleh Keberhasilan  
Perusahaan*. Fokus Ekonomi Vol  
1, No 1.
- Zohar D. dan Marshall I. 2001. *SQ:  
Memanfaatkan kecerdasan  
Spiritual dalam Berpikir  
Integralistikdan Holistik untuk  
Memaknai Kehidupan*. Mizan.  
Bandung.