

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT BANK PEMBANGUNAN DAERAH NTT

Cindy Claudia F.M. Djara

dan

Rolland E. Fanggidae

Dosen Program Studi Manajemen

Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id

dan

Ni Putu Nursiani

Dosen Program Studi Manajemen

Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

ABSTRACT

This research was conducted at the Head Office of PT. NTT Regional Development Bank. The purpose of this study was to determine the effect of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Student Performance at the Head Office of PT. NTT Regional Development Bank. The data analysis technique used in this study is by conducting multiple regression tests. The results of this study partially Emotional Intelligence has a positive and significant influence on employee performance at the Head Office of PT. The NTT Regional Development Bank and Spiritual Intelligence has not significant influence on employee performance at the Head Office of PT. NTT Regional Development Bank. Simultaneously Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence have a positive but significant influence on employee performance at the Head Office of PT. NTT Regional Development Bank. Emotional intelligence and spiritual influence, employee performance but small. contribution Therefore the need to pay attention to management factors that can affect other dissimilar employee performance

Keywords: *Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Performance*

Setiap organisasi, dihadapkan pada berbagai permasalahan sumber daya manusia (SDM) dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Dimana SDM merupakan faktor utama bagi organisasi untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal. SDM memegang peran sentral dalam organisasi dan menjadi penggerak utama bagi organisasi untuk menjawab berbagai tantangan yang dihadapi (Kamuri, 2017).

Sekarningtyas (2011), menjelaskan bahwa pada umumnya sebagian besar organisasi percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja karyawannya semaksimal mungkin. Keberhasilan dari organisasi akan

membawa dampak yang baik bagi perusahaan dan keberhasilan diperoleh melalui kinerja karyawan yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. 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 Edwardin (2006).

Untuk itu dalam menjalankan tugasnya, karyawan harus memiliki kemampuan mengendalikan, memahami, dan menerapkan kekuatan dan ketajaman emosinya sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh dalam pekerjaannya, sehingga akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hal inilah yang dikatakan sebagai kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional yaitu kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri serta orang lain, dengan menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik dalam pekerjaan (Goleman, 2002).

Dalam bekerja, karyawan juga mendapatkan nilai-nilai hidup bukan dan mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja. Karyawan yang dapat memberi makna pada hidup dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja, akan membuat dirinya menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding Karyawan yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual (Rosdaranita, 2017). Menurut Zohar dan Marshall (2005), 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. Spiritualitas memiliki arti bahwa orang (karyawan) memiliki kehidupan personal yang berkembang dan dikembangkan dengan melakukan pekerjaan yang relevan, berarti dan menantang. Dengan adanya kecerdasan spiritualitas dalam diri seseorang, akan membantu atau mempermudah dia dalam bekerja dan juga tidak hanya menggunakan kecerdasan emosional yang dia miliki tetapi juga kecerdasan spiritual yang sudah ada dalam diri.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah NTT atau biasa di sebut Bank NTT. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan

Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah NTT dengan rumusan masalah: bagaimana kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah NTT, apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah NTT dan apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah NTT.

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik diri sendiri maupun pada orang lain, memilih-memilih semuanya dan menggunakan informasi ini untuk mengembangkan pikiran dan tindakan. (Sumiyarsih 2012). Menurut Goleman (2000) Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenai perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan motivasi diri sendiri dan kemampuan mengelolah emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional memiliki arti yang sederhana yaitu keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan ditempat kerja .Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan kejujuran dalam hati yang menjadi pusat prinsip untuk mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan (Jaya 2012).

Dimensi Kecerdasan Emosional

Ada lima dimensi kecerdasan emosional menurut (Goleman, 2006) yaitu:

1. Kesadaran diri

Kesadaran diri yaitu kemampuan individu dalam mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, serta mampu mengenali kekuatan dalam kelemahan diri sendiri.

2. Pengaturan diri

Pengaturan diri adalah suatu kemampuan untuk mengelola emosi pada diri sendiri. Semakin baik pengaturan diri dalam emosi maka semakin terkontrol pula tindakan yang akan dilakukan.

3. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan yaitu kinerja yang maksimal.

4. Empati

Empati adalah sebuah kemampuan untuk mengetahui dan memahami perasaan orang lain yang digunakan untuk menyesuaikan diri dengan baik kepada banyak orang.

5. Keterampilan sosial

Keterampilan sosial adalah kemampuan menciptakan hubungan yang harmonis antar individu yaitu dengan memberikan respon baik terhadap lawan bicara dan menjaga perilaku serta ucapan ketika berhadapan dengan orang lain.

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi manusia. Kecerdasan spiritual memberikan manusia moral, kemampuan menyesuaikan berdasarkan pengalaman dan cinta serta kemampuan setara. Menurut Zohar dan Marshal (2005) Kecerdasan Spiritualitas (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. Rero (2011) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku yang sejalan dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman spiritual sampai pada batasannya, juga memungkinkan diri sendiri bergaulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat diri dari kerendahan.

Dimensi Kecerdasan Spiritual.

Menurut Zohar dan Marshall (2005), dimensi kecerdasan spiritual (SQ) tinggi yaitu:

1. Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif).
2. Tingkat kesadaran tinggi.
3. Kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan.
4. Kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit.
5. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi.
6. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu.
7. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpendangan holistik).
8. Kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa atau bagaimana mencari jawaban dasar.
9. Pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab.

Dimensi kecerdasan spiritual yang digunakan sebagai indikator oleh Wolman adalah:

1. Divinity, mengacu pada rasa sumber ilahi energi atau fenomena.
2. Prespsi Ekstra-Indrawi , mengacu pada keenam indra seseorang
3. Community, mengacu pada kegiatan sosial yang diikuti
4. Intelektualitas, mengacu pada membaca dan berbicara tentang mata pelajaran spiritual.

Kinerja

Di dalam suatu perusahaan, kinerja memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu adalah kinerja (Dewi, 2017). Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil atau target yang telah di tentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009). Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Maksud dan tujuan kinerja adalah untuk menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2007) menjelaskan indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, s uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

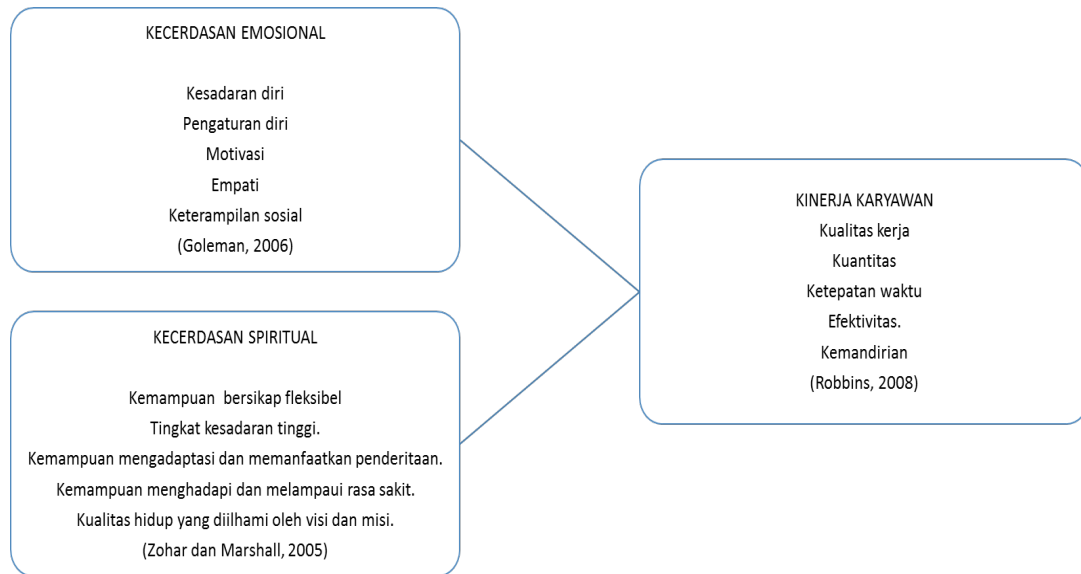
5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kerangka Pemikiran

Dalam konteks pekerjaan, Kecerdasan Emosional (EQ) adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Emosi memang sangat berpengaruh pada kinerja. 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 (Trihandini, 2005). Apabila seseorang menggunakan kecerdasan emosionalnya secara baik maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Seseorang yang mengelolah emosinya secara baik saat bekerja akan membuatnya bekerja dengan baik dan nyaman serta menciptakan kinerja yang baik kedepannya. Demikian pula dengan kecerdasan spiritual (SQ). 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.

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 (Saragih, 2009). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang tinggi akan berdampak baik pada kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka kerangka pemikiran sebagai berikut :



Hipotesis Penelitian

- H₁ : Kecerdasan Emosional berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT.Bank Pembangunan Daerah NTT.
- H₂ : Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT.Bank Pembangunan Daerah NTT.
- H₃ : Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT.Bank Pembangunan Daerah NTT

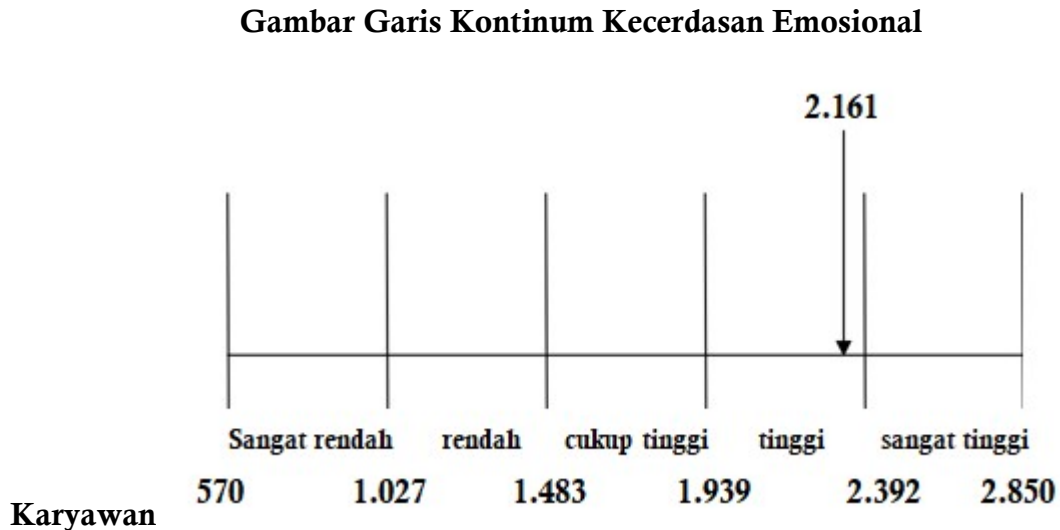
HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, merupakan penelitian untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat sehingga dapat diketahui mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi dan variabel mana yang dipengaruhi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 57 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban. Bagian ini bertujuan untuk menggambarkan tentang kecerdasan emosional, Kecerdasan Spiritual serta kinerja karyawan Pada Kantor Pusat PT.Bank Pembangunan Daerah NTT.

Kecerdasan Emosional Karyawan (X1)

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai Kecerdasan Emosional Karyawan Pada Kantor Pusat PT.Bank Pembangunan Daerah NTT, dapat digambarkan dalam garis kontinum sebagai berikut:



Sumber : Data Primer

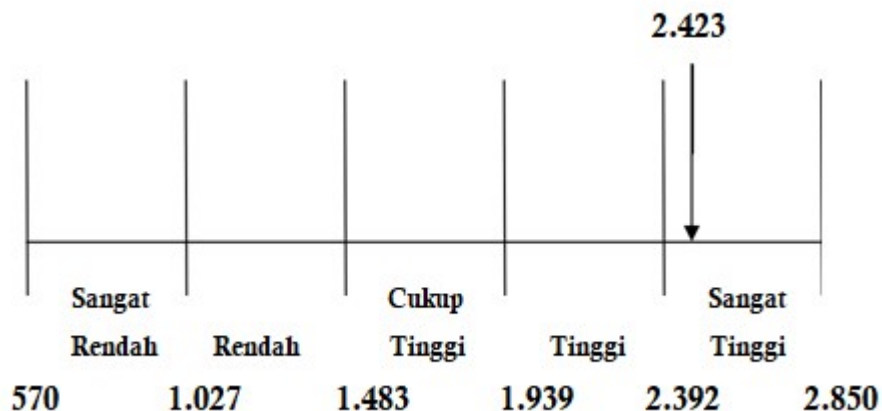
Kecerdasan Emosional merepresentasikan kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah, kemampuan dalam menentukan kualitas emosional dalam mencapai keberhasilan, serta kemampuan dan keterampilan dalam menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan. Dari data dapat digambarkan bahwa mayoritas capaian untuk setiap indikator menunjukkan nilai rata-rata capaian indikator kriteria penilaian "Sangat Tinggi". Total Capaian untuk variabel Kecerdasan Emosional adalah 2.161 dengan kriteria klasifikasi Tinggi, yang berarti bahwa karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah NTT memiliki Kecerdasan Emosional yang "Tinggi".

Berdasarkan gambar garis kontinum diatas terlihat bahwa skor total variabel Kecerdasan Emosional Karyawan Kantor Pusat PT.Bank Pembangunan Daerah NTT berada pada rentang 1.939 – 2.392 sehingga tanggapan responden akan variabel ini berada pada kategori Tinggi. Dengan demikian kelima indikator yang digambarkan melalui sembilan item pernyataan diatas memberi kontribusi positif terhadap variabel Kecerdasan Emosional karyawan.

Kecerdasan Spiritual Karyawan (X2)

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai Kecerdasan Spiritual karyawan pada Kantor Pusat PT.Bank Pembangunan Daerah NTT, dimana Kecerdasan Spiritual merepresentasikan kemampuan seseorang dalam menempatkan perilaku demi menciptakan kehidupan yang bermakna, kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan aturan serta pengalaman nilai-nilai hidup dalam lingkungan dimana seseorang berada dan berinteraksi. Dari data dapat digambarkan bahwa mayoritas indikator Kecerdasan Spiritual karyawan di Kantor Pusat PT.Bank Pembangunan Daerah NTT menunjukkan nilai rata-rata tertinggi pada Kategori “Sangat Tinggi” dan skor total capaian untuk variabel Kecerdasan Spiritual adalah 2.423 yang berarti bahwa karyawan pada Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah NTT memiliki Kecerdasan Spiritual yang “Sangat Tinggi”.Tanggapan responden terkait variabel Kecerdasan Spiritual dapat digambarkan dalam garis kontinum sebagai berikut:

Gambar Garis Kontinum Kecerdasan Spiritual Karyawan



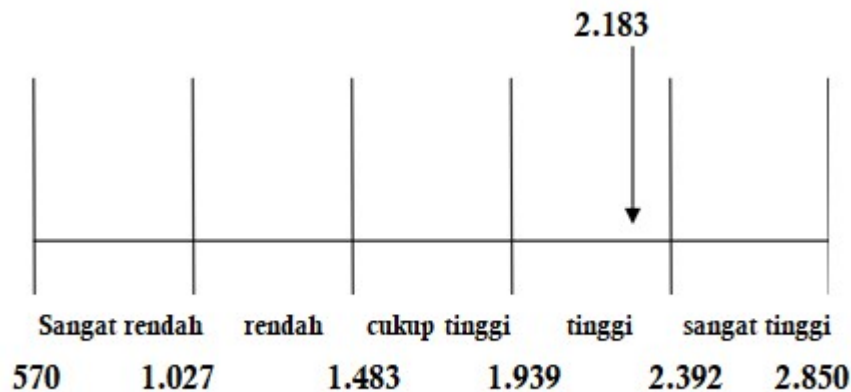
Sumber: *Data Primer diolah tahun 2019*

Berdasarkan gambar garis kontinum diatas terlihat bahwa skor total variabel kecerdasan spriritual Karyawan Kantor Pusat PT.Bank Pembangunan Daerah NTT berada pada rentang 2.392 – 2.850 sehingga tanggapan responden akan variabel ini berada pada kategori sangat tingi. Dengan demikian seluruh indikator yang digambarkan melalui 10 item pernyataan diatas memberi kontribusi positif terhadap variabel Kecerdasan Spiritual karyawan.

Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai Kecerdasan Spiritual Karyawan Pada Kantor Pusat PT.Bank Pembangunan Daerah NTT, dimana kinerja merepresentasikan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh dalam periode waktu tertentu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja juga merepresentasikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dari data diatas dapat digambarkan bahwa mayoritas indikator Kinerja karyawan di Kantor Pusat PT.Bank Pembangunan Daerah NTT mencapai nilai rata-rata tertinggi pada kriteria penilaian “Sangat Tinggi”, dan skor total capaian variabel Kinerja adalah 2.183 dengan Kriteria penilaian “Sangat Tinggi” yang berarti bahwa karyawan pada Kantor Pusat PT.Bank Pembangunan Daerah NTT memiliki Kinerja yang sangat tinggi. Tanggapan responden terkait variabel Kinerja dapat digambarkan dalam garis kontinum sebagai berikut:

Gambar Garis Kontinum Kinerja Karywan



Sumber: Data Primer Diolah 2019

Berdasarkan gambar garis kontinum diatas terlihat bahwa skor total variabel Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT.Bank Pembangunan Daerah NTT berada pada rentang 1.939 – 2.392 sehingga tanggapan responden akan variabel ini berada pada kategori tinggi. Dengan demikian 5 indikator yang digambarkan melalui 9 item pernyataan yang valid memberi kontribusi positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel

bebas yaitu kecerdasan emosional (X1), dan kecerdasan spiritual (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	35.253	8.639		4.081	.000		
TOTAL EMOSIONAL	.405	.132	.379	3.067	.003	1.000	1.000
TOTAL SPIRITUAL	.233	.157	.183	1.479	.145	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTALKINERJA

Sumber: Data Primer Output SPSS 2019

Model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 35,253 + 0,405 (X1) + 0,233 (X2) + e$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 35,253 yang artinya apabila Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X2) bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 35,253 poin.
2. $b_1 = 0,405$ artinya, apabila Kecerdasan Emosional (X1) mengalami kenaikan 1 poin maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat 0,405 poin.
3. $b_2 = 0,233$ artinya, apabila Kecerdasan Spiritual (X2) mengalami kenaikan 1 poin maka Kinerja Karyawan (X2) meningkat 0,233 poin.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh kecerdasan Spiritual Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja karyawan. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau membandingkan nilai

signifikansi ($p = 0,003$) dengan alpha ($\alpha = 0.05$). Dasar pengambilan keputusan adalah apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $p < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaiknya apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $p > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Karyawan (H_1):

Berdasarkan hasil analisis SPSS tampak bahwa nilai $t\text{-hitung}$ untuk variabel kecerdasan emosional adalah sebesar 3,067 sedang nilai $t\text{-tabel}$ dengan $dk = n-k = 57-1-1 = 55$ adalah sebesar 1,673, sedangkan signifikansi (p) sebesar 0,003. Oleh karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan $p < \alpha$ ($0.003 < 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah NTT.

b. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja (H_2)

Berdasarkan hasil analisis SPSS Variabel Kecerdasan Spiritual menunjukkan nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, ($1,479 < 1,674$), atau $p > \alpha$ ($0,145 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti variabel Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah NTT.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan dipengaruhi variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan perbandingan angka $F\text{-hitung}$ dan $F\text{-tabel}$, yaitu: apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan sebaliknya apabila $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel Hasil Uji F**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.463	2	84.731	5.735	.006 ^a
	Residual	797.801	54	14.774		
	Total	967.263	56			

a. Predictors: (Constant), TOTALSPIRITUAL, TOTALEMOSIONAL

b. Dependent Variable: TOTALKINERJA

Sumber: Data Primer Output SPSS 2019

Berdasarkan tabel diatas maka hasil uji F dijabarkan sebagai berikut:

Variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual menunjukkan nilai f-hitung lebih besar dari f-tabel, ($5,735 > 2,78$), atau $\text{sig} < \alpha$ ($0.006 > 0.05$), berarti variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (X2) Pada Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah NTT, dengan demikian H_a diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R square) atau sering disimbolkan dengan R² di maknai sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap variabel Kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square) dapat di pakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berikut tabel hasil analisis determinasi sebagaimana tampak pada tabel berikut :

Tabel Hasil Analisis Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.419 ^a	.335	.298	3.844

a. Predictors: (Constant), TOTALSPIRITUAL, TOTALEMOSIONAL

b. Dependent Variable: TOTALKINERJA

Sumber: Data Primer Output SPSS

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya sebesar 0,335. Hal ini berarti variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual mempunyai kontribusi sebesar 33,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 66,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah NTT.

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan Kecerdasan Emosional (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa indikator dari variabel Kecerdasan Emosional (kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan social) yang diukur dalam penelitian ini sebagai variabel independen mampu mempengaruhi kinerja (kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian) sebagai variabel dependen. Tanggapan yang diperoleh dari responden juga menunjukkan adanya kecerdasan emosional karyawan Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah NTT berada pada kriteria tinggi.

Hasil diatas menjelaskan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosional yang dimiliki oleh seseorang akan memberikan hasil yang baik atau kinerja yang baik pula dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayati et.al (2008) bahwa individu dengan Kecerdasan Emosional yang tinggi cenderung lebih produktif dan efektif dalam melakukan apapun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah NTT memiliki Kecerdasan Emosional yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual secara parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah NTT.

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan Kecerdasan Spiritual (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak selamanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu hasil ini juga menunjukkan bahwa tidak semua item pada indikator variabel kecerdasan spiritual memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja.

Menurut Dharmanegara et.al (2013), hal ini dipengaruhi oleh minimnya indikator yang mewakili dimensi nilai-nilai religiusitas. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual tidak akan memberi pengaruh yang kuat terhadap Kinerja tanpa adanya nilai-nilai religiusitas sebagai variabel mediasi yang menghubungkannya dengan Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Koing et.al (dalam Osman–Gani et.al. 2012) bahwa nilai-nilai religiusitas merupakan system yang terorganisir dari kepercayaan, praktik ritual, untuk mendorong pemahaman seseorang tentang hubungan serta tanggung jawabnya terhadap orang lain dalam kehidupan bersama, termasuk dalam kehidupan di lingkungan kerja sebagai karyawan.

Perpengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merepresentasikan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh dalam periode waktu tertentu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja juga merepresentasikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil uji F variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian karyawan pada Kantor Pusat PT.Bank Pembangunan Daerah NTT setuju bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan item pernyataan yang diajukan oleh peneliti.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulya (2007) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan cukup besar. Tanpa adanya kecerdasan emosional, maka kinerja karyawan akan menjadi rendah, sehingga produktivitas karyawan juga akan menjadi rendah. Oleh karena itu perlu adanya pemberdayaan kecerdasan emosional yang optimal guna meningkatkan kinerja. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Indriani & Utami (2018) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang tinggi akan berdampak baik pada kinerja karyawan.

Hasil analisis determinasi menunjukkan variabel bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki kontribusi yang minim atau memiliki pengaruh yang tidak bersifat multak terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah NTT. Hal ini berarti kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah NTT lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar kedua variabel yang diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif dengan model kontinum menunjukkan Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah NTT memiliki Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Serta Kinerja dengan kriteria tinggi.
2. Hasil uji analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah NTT, sedangkan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual mempunyai kontribusi variabel kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah NTT.

DAFTAR RUJUKAN

Dharmanegara Agung, 2013, *Effect Of Spiritual Intelegence And Astabrata Leadership To The Culture Of Trihita, Karana, and Employment Performance*. IOSmaOSR Journal Of Bussines And Management (IOSR-JBM). Vol.11

Edwardin, L.T.A.S. 2006. *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.

Goleman, Daniel. 2000. *Working With Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.

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

Indriani Desi Sesiiana, Utami hamidah Nayati, 2018, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt*

Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 59 No.01. Hal 41-51.

Jaya Maryana Kuswadi, Mulyadi Dedi, Sulaeman Eman, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Karawang*. Jurnal Manajemen Vol 10. No 01 Oktober 2012.

Kamuri Klaasvakumok, 2017. *Electronic Human Resource Management: Inovasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Analisis Penerapan E-HRM Pada PT. Telkom Wilayah Kupang NTT)*. Journal Of Management Small And Medium Enterprises Vol 4. No 1. Mei 2017

Mangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung

Osman Gani, A Ahad M, Junaidah Hasif dan Yusof Ismail. 2013. Establishing Linkages Between Religiosity And Spirituality On Employee Performance. Journal Of Emeraldsight. Vol 35 No 4.

Rero Robert, 2011, *Cara Jitu Mengubah Mind Set: Menghadapi Tantangan Global, Perpaduan IQ, EO, SQ, Denpasar, Paradikma Grafika*.

Robbins, Stephen P. (2007). *Organizational behavior. 11 th edition*. Pearson Prentice Hall, New jersey.

Robins SP dan Judge. 2008, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat.

Rosdaranita Alifah Diana, 2017, *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sidiq Manajemen*. Yogyakarta. Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kali Jaga.

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

Sekarningtyas, Dyah Ayu. 2011. "*Analisis Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada dinas perhubungan, komunikasi, dan informatika Kab. Pemalang)*". Skripsi. Semarang: UNDIP.

Trihandini. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Horizon Semarang*". Tesis Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Zohar Danah dan Marshall, 2005, *Spiritual Capital, Memberdayakan SQ Di Dunia Bisnis*. Bandung, Mizan Pustaka.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Wong C.S, Wong P.M dan Law K.S, 2007. *The Interaction Effect Of Emotional Intelligence And Emotional Labor On Job Satisfaction.:A Test Of Holland's Classification Of Occupations In C.E.J. hartel, W.J, Zerbe & N.M. Ashkanasy (Eds) Emotional In Organizational Behavior*. Mahwah NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.