PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)

Yusrita
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
yusrita@fe.uisu.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Employee performance at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. The number of sampling in this study was 30 people. The sample is taken using total sampling where the sampling technique is the same as the population. Data collection techniques used questionnaires, interview, documentation studies, and quantitative method. The resultshowed thet emotional intelligenceshas a positive and significant effect on employee perfomence, a emotional intelligence and Spiritual intelligence simultaneously have a positive and significant effect on emplayee performence.

Keywords: Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Performence

1. Pendahuluan

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah organisasi untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Suatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil baik pula bagi organisasi tersebut. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2012:34) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, keunggulan dan waktu.

Kecerdasan emosional merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu karyawan harus memiliki kecerdasan emosional yang baik, jika kecerdasan emosionalnya baik dan berdampak positif maka kinerjanya juga akan baik pula. Agustian (2001:13), berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan berpendapat bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik.Sedangkan menurut Sarwono (2009: 3) mengatakan bahwa banyak pakar mulai meneliti tentang faktor emosi, yang menghasilkan temuan bahwa emosi memang sangat berpengaruh pada kinerja.

Kecerdasan spiritual juga dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Sehingga para karyawan juga harus mempunyai kedekatan pada Tuhan semesta alam. Kecerdasan spiritual memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja.Seorang karyawan yang menerapkan nilai-nilai spiritual dalam bekerja akan berkarya dengan baik ,Munir (2000: 32) kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual. Penelitian Alifah Diana Rosdaranita (2017) yang berjudul pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di CV. Siddiq Manajemen Yogyakarta Bahwa Kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Siddiq Manajemen Yogyakarta

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) masih kurangnya kemampuan bersikap fleksibel dalam menempatkan diri dan menerima pendapat orang lain secara terbuka sehingga kinerja yang dihasilkan juga masih kurang baik. Di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) bahwa karyawannya belum mampu menjadi pribadi mandiri untuk bekerja melawan konvensi, seperti mau memberi dan tidak mau

menerima dan tidak tergantung dengan orang lain sehingga kinerja yang dihasilkan juga masih kurang baik.

1.1 Pernyataan Masalah

1. Karyawan belum dapat memberikan kinerja secara optimal dalam bekerja.
2. Karyawan belum mampu berkinerja baik sehingga terjadi kemerosotan pada perusahaan.
3. Karyawan belum mempunyai kesadaran diri yang akan mempengaruhi kurangnya kinerja karyawan.
4. Karyawan tidak mempunyai keterampilan sosial dalam mengelola emosi sehingga kinerja yang dihasilkan masih kurang baik.
5. Karyawan tidak memiliki kemampuan bersikap fleksibel dalam menempatkan diri dan menerima pendapat orang lain secara terbuka akan mempengaruhi kurang baiknya kinerja karyawan.
6. Karyawan belum mampu menjadi pribadi mandiri sehingga kinerja karyawan masih kurang baik.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, rumusan masalah yang akan dibahas oleh Penulis dalam penelitian ini adalah :

a. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
b. Apakah Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
c. Apakah Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah :

a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

1.4. Metode Penelitian

1.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Menurut Sugiono (2008:61) .Populasi dalam penelitia ini adalah karyawan bagian SDM Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan dengan populasi berjumlah 30 karyawan.

1.4.2. Sampel

Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara Total Sampling dimana teknik pengambilan sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2008:116). Alasan mengambil total Sampling karena menurut Sugiyono (2008:116) jumlah populasi yang kurang dari 100 jumlah seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian SDM di Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang sebanyak 30 orang.

2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif, adalah dengan cara menyebarkan angket,wawancara, mengumpulkan, dokumentasi,studi kepustakaan, menganalisis, serta menginterprestasikan data sehingga dapat membuat keterangan yang lengkap bagi pemecahan masalah penelitian. Tahapan – tahapan analisis data :

1. Melakukan uji validitas Uji ini merupakan ukuran tentang analisis fakta yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen dan untuk mengetahui ketepatan dari apa yang ingin diukur.
2. Melakukan Uji Reliabilitas Pengujian ini dilakukan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen handal, konsisten, stabil, dependibilitas, sehingga apabila digunakan berulang-ulang maka akan menghasilkan yang sama. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai 1

3. Melakukan Uji Asumsi Klasik pengujian ini untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak.
4. Melakukan Uji Hipotesis.
5. Melaukukan Uji Determinasi.

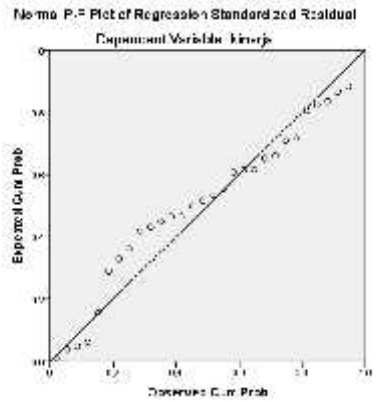
3. Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, dengan ini dilakukan pembahasan untuk menjawab :

1.Hasil uji Validitas dari masing masing variable menunjukkan masing –masing variabel

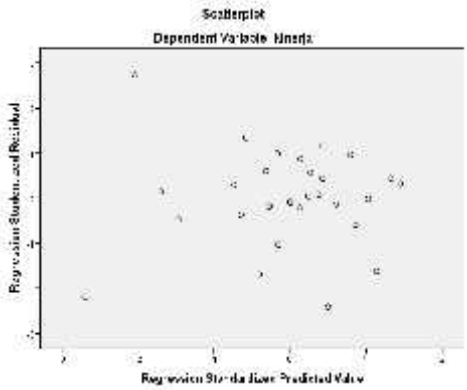
1. Hasil uji Validitas dari masing masing variable menunjukkan masing –masing variabel r hitung > r tabel kesimpulannya setiap pertanyaan valid
2. Hasil Uji Reabilitas dari masing masing variabel menunjukan bahwa Cronbach Alpha Hitung > dari Cronbach Alpha Tabel.
3. Hasil Asumsi Klasik melalui uji normalitas terlihat : bahwa data-data (titik-titik) cenderung berada diluar garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung mendekati normal.

Gambar 1.



4. Hasil Asumsi Klasik melalui uji heterokedastisitas terlihat : terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.

Gambar 2



5 . Output SPPS, pada bagian *coefficient*, nilai angka *Tolerance* adalah 0,315> dari 0,10 sementara nilai angka VIF 3,175< 10,00, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat tabel dibawah ini.

Tabel 5.39
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan Emosional	,315	3,175
Kecerdasan Spiritual	,315	3,175

3.1. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5.40
Regresi Linear Berganda **Coefficients**[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,816	5,390		2,378	,025
	kecerdasan emosional	,667	,241	,670	2,771	,010
	kecerdasan spiritual	,043	,222	,047	,194	,848

Kinerja = 12.816 + 0.667 X_1+ 0.043 X_2+ ε

1) Jika konstanta sebesar 12.816, maka artinya jika kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual nilainya adalah 0, maka kinerja nilainya adalah 12.816satuan.

2) Koefisien regresi variabel kecerdasan Emosional sebesar 0.667 maka artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kecerdasan emosional mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.667 satuan.

3) Koefisien regresi variabel Kecerdasan Spiritual sebesar 0.043 maka artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kecerdasan emosional mengalami kenaikan 1%, maka kecerdasan spiritual akan mengalamii peningkatan sebesar 0.043 satuan.

3.2. Pengujian Hipotesis

3.2.1. Uji Parsial (uji-t)

a) Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja, dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 5.41
Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,816	5,390		2,378	,025
	kecerdasan emosional	,667	,241	,670	2,771	,010
	kecerdasan spiritual	,043	,222	,047	,194	,848

a.Dependent Variabel.

Diketahui bahwa t-hitung kecerdasan emosional 2.771 dan nilai signifikansi 0,010. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% (0,05) adalah 2.052. Nilai signifikan untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah 0,010< 0,05 dan nilai t-hitung > t-tabel (2.771 > 2.052), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak atau hipotesis dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 5.42
Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,816	5,390		2,378	,025
	kecerdasan emosional	,667	,241	,670	2,771	,010
	kecerdasan spiritual	,043	,222	,047	,194	,848

a. Dependent Variable: kinerja

Diketahui bahwa t-hitung kecerdasan spritual 0,194 dan nilai signifikansi 0,848. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% (0,05) adalah 2.052. nilai t-hitung < t-tabel 0,194< 2,052), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak H_0 diterima atau hipotesis dalam penelitian ini yaitu kecerdasan spritual tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.

3.2.2. Uji Simultan (uji-f)

Hasil uji f menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom *sig*) lebih kecil dari *level og significant* yang ditentukan (sebesar 5%), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.43
Uji Simultan
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	857,785	2	428,892	13,661	,000[b]
	Residual	847,682	27	31,396		
	Total	1705,467	29			

a. Dependent Variable: kinerja
b. Predictors: (Constant), kecerdasan spritual, kecerdasan emosional

Uji ANOVA atau uji F didapat nilai F hitung sebesar 13.661 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3.35 atau Fhitung 13,661 > Ftabel 3.35 dengan probabilitas 0.000.Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel bebas kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2.3. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 5.44
Uji Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709[a]	,503	,466	5,60318

a. Predictors: (Constant), kecerdasan spritual, kecerdasan emosional
b. Dependent Variable: kinerja

$D = R^2 x\ 100\%$
$= 0.503 \times 100\%$
$= 50,3\%$

Berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel diatas, besarnya nila R square dalam model regresi adalah 0,503 atau 50,3%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)Medan sebesar 50,3% sisanya 49,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat secara parsial bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penjelasan masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan
   Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berarti menerima hipotesisi 1 penelitian, yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawandi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
   Kecerdasan Emosional merupakan salah satu faktor penting dalam pelaksanaan tugas dan peningkatan kinerja.Kecerdasan Emosional berperan penting terhadap kinerja.Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kinerja yang tinggi sehingga kesempatan mereka untuk maju akan semakin mudah didapatkan. Oleh karena itu kemampuan seseorang dalam mengolah dan menggunakan emosi dengan cerdas dalam bekerja harus dipelihara terus-menerus, dipertahankan, bahkan bisa memberikan manfaat besar. Sama halnya dengan masalah yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, mereka harus mampu mengendalikan emosinya dengan baik agar interkasi yang terjalin tetap harmonis, baik itu dengan sesama karyawan ataupun dengan pimpinan.
   Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Desty Sesiana Indriyani (2018) bahwasecara simultan variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (study pada karyawan PT. Industri Kereta Api (Persero) Madiun JAWA TIMUR). Penelitian ini juga sejalan dengan teori menurut *Goleman (2000:180)* kecerdasan emosional merupakan sebagai

serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan.

b. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berarti menolak hipotesis 2 penelitian, yaitu kecerdasan spritual tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.Dari hasil yang di dapat bahwa tidak terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja. artinya, berapapun nilai kecerdasan spritual tidak akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja karyawan.Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Alifah Diana Rosdaranita (2017) bahwa secara simultan variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja di CV. Siddiq Manajemen Yogyakarta.Penelitian ini juga sejalan dengan teori menurut Zohar dan Marshal (2007:8)Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri kita yang berhubungan dengan kearifan diluar ego atau jiwa sadar.

DAFTAR PUSTAKA

Agustian, Ary Ginanjar. (2001). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan spiritual ESQ :Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 RukunIman dan 5 Rukun Islam*. Arga Wijaya Persada. Jakarta.

Al. Tridhonanto. (2009). *Melejitkan Kecerdasan Emosional (EQ) Buah hati*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.

Bangun, Wilson. (2012). "*Manajemen Sumber Daya manusia"*.Jakarta: Erlangga.

Dessler, Gary. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi kesembilan.Jilid dua. Penerbit : Indeks. Jakarta.

Goleman, D.(2005). *Kecerdasan emosi untukmencapai puncak prestasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

_____.(2009). *Emotional Intelligence*.PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.

_____. (2015). *Emotional Intelligence : kecerdasan emosional mengapa El lebih penting daripada IQ*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Hasibuan, S.P. Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya manusia.*Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara Jakarta.

_____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Edisi Revisi.Cetakan Keenam belas.PT.Bumi Aksara Jakarta.

Hoffman, S.L. (2002). *Typhoid fever*. In: Strickland GT. Editor. Haunter's tropical medicene. 7 ed. Philadelphia "WB Saunders Co.

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

Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik.* STIE YKPN. Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. (2011).*Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2006).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Norman D. Nowak. (2007). *Tax Administration: Theory and Practice.* Wahington: Prager Publisher Inc.

R, Munir. (2000). *"Imigrasi", Dasar-dasar Demografi.* Edisi 2000. Lembaga Penerbit UI : Jakarta Gujarati, Damodar. 2009. *Basis Econometrics.* The McGrow Hill Companies Inc. New York.

Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh.*

_____. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Edisi Lengkap*. PenerbitIndeks, Jakarta.

_____. (2009). Prilaku Organisasi Salemba Empat, Jakarta.

Santoso, Singgih, dan Fandy Tjiptono. (2002). *Riset Pemassaran: Konsep dan Aplikasinya dengan SPSS.* PT. Elex Media Computindo Kelompok Gramedia. Jakarta..

Sarwono, S.W. (2009). *Teori-teori psikologi sosial*. CV. Rajawali : Jakarta.

Subagyo, Pangestu. (2004). *Statistik Terapan.* BPFE. Yogyakarta.

Sugiyono.(2008). *Statistika Untuk Penelitian.* Cetakan Ketigabelas. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.

_____. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND.* Alfabeta. Bandung.

_____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods).* Alfabeta. Bandung.

Syamsul, Yusuf. (2002). *Psikologis Perkembangan Anak dan Remaja.* PT. Rosdakarya Offest. Bandung.

Wirawan.(2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

Wukir.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Penerbit Multi Presindo. Yogyakarta.

Zohar, dan Marshall, I. (2000).*Spiritual Intelligence TheUltimat Intelligence*.Bloomsberry, Great Britain.

_____. (2007). *SQ: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Alih Bahasa Rahmani Astuti dkk, Penerbit Mizan Media Utama: Bandung