



ANALISIS PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS LAZISMU YOGYAKARTA)

Emma Widianti^{a*}, Naimah Fatimah^b

¹Dosen Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Yogyakarta, Indonesia
emmawidia@gmail.com^a

Abstract

The role of employees in supporting the progress of a social institution like LAZISMU D.I. Yogyakarta is very important, particularly their emotional intelligence and spiritual intelligence, to be able to compete with other increasingly tight and competitive social institutions. In such a workplace environment, LAZISMU D.I. Yogyakarta employees are absolutely required to have high spiritual and emotional intelligence to ensure their performance is optimal. This study uses a quantitative method with primary data obtained from distributed questionnaires. The population in this study consists of employees working at LAZISMU D.I. Yogyakarta. The analysis technique used is multiple linear regression (T-test and F-test) to answer the hypotheses formulated by the researchers. The results of the study indicate that spiritual intelligence has a partial and significant effect on employee performance, as evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ ($0.716 > 0.207$) and a significance value of 0.480 ($sig < 0.05$). Meanwhile, emotional intelligence also has a partial and significant effect on employee performance, as shown by the value of $t_{count} > t_{table}$ ($0.514 > 0.207$) and a significance value of 0.611 ($sig < 0.05$). Additionally, spiritual intelligence and emotional intelligence simultaneously affect employee performance, demonstrated by the value of $F_{count} > F_{table}$ ($0.045 > 3.195$) with a significance value of 0.956. The independent variables (Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence) can influence the dependent variable (Employee Performance) by 83%, as evidenced by an R Square value of 0.830, while the remaining 17% is influenced by other variables in the study.

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

Abstrak

Peranan karyawan dalam menunjang kemajuan sebuah lembaga sosial seperti LAZISMUDI Yogyakarta sangat penting diantaranya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual agar dapat bersaing dengan lembaga sosial lainnya yang semakin ketat dan kompetitif. Tujuannya dengan kondisi tempat kerja semacam itu, karyawan LAZISMU D.I. Yogyakarta mutlak dituntut untuk memiliki kecerdasan spiritual dan emosional yang tinggi sehingga kinerja mereka prima. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer dan diperoleh dari kuesioner yang disebar. Populasi pada penelitian ini 50 karyawan yang bekerja di LAZISMU D.I. Yogyakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda (Uji T dan Uji F) untuk menjawab hipotesis yang telah disusun peneliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,716 > 0,207$) dan nilai signifikansi sebesar 0,480 ($sig < 0,05$), sedangkan kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial dan signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,514 > 0,207$) dan dengan nilai signifikansi 0,611 ($sig < 0,05$). Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($0,045 > 3,195$) dengan nilai signifikansi 0,956. Variabel independen (Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional) dapat mempengaruhi oleh variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 83% dibuktikan dengan R Square 0,830 sedangkan 17% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya dalam penelitian.

Kata Kunci: Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan

Diterima Redaksi: 26-06-2024 | Selesai Revisi: 15-07-2024 | Publikasi Online 30-07-2024



PENDAHULUAN

Menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya alam seperti modal, material, dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karena sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu perusahaan dan proses pengambilan keputusan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan tersedianya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi perusahaan itu untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga keberadaannya harus diperhatikan, dikelola, dan ditingkatkan kualitasnya. Untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan maka harus didukung oleh tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai keunggulan dan kemampuan dalam menyikapi setiap kondisi yang dihadapi sehingga mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan mampu mewujudkan eksistensi bagi perusahaan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja dapat diketahui atau diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Ducek (Casmimi, 2007). Kecerdasan dapat didefinisikan melalui dua jalan yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Secara kuantitatif, kecerdasan adalah proses belajar untuk memecahkan masalah yang dapat diukur dengan tes intelegensi, sedangkan secara kualitatif kecerdasan merupakan suatu cara berpikir dalam membentuk konstruk bagaimana menghubungkan dan mengelola informasi dari luar yang disesuaikan dengan dirinya.

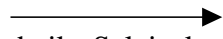
Menurut Super dan Cites dalam Dalyono (2009) mengemukakan definisi kecerdasan sebagai kemampuan menyesuaikan diri terhadap lingkungan sekitar atau belajar dari sebuah pengalaman. Hal ini menunjukkan bahwa manusia hidup dan berinteraksi di dalam lingkungannya yang komplek. Menurut Rachmi (2010) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk merasakan, memahami secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi..

Martin (2000), mengatakan 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. Kemampuan tersebut oleh Danil Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Maka muncul paradigma baru yaitu, kecerdasan emosional sebagai jawaban dari masalah di atas. Menurut teori EQ, orang yang mempunyai EQ yang tinggi akan lebih bisa mengendalikan perilakunya



sehingga bisa menghambat perilaku non- produktif yang tidak perlu, dan memacu kinerja.

Kecerdasan spiritual memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seseorang karyawan yang menerapkan nilai-nilai spiritual



dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Selain kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat besar pula.

LAZISMU DI Yogyakarta sebagai lembaga nirlaba tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, shadaqah, wakaf dan dana kedermawanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya. Berdirinya LAZISMU DI Yogyakarta dimaksudkan sebagai institusi pengurus zakat dengan manajemen modern yang dapat menghantarkan zakat menjadi bagian dari penyelesaian masalah (*problem solver*) kondisi kebangsaan yang terus berkembang. Budaya kerja yang amanah, profesional dan transparan, LAZISMU DI Yogyakarta berusaha mengembangkan diri menjadi Lembaga Zakat terpercaya, dan seiring waktu kepercayaan publik semakin menguat serta dengan spirit kreatifitas dan inovasi, senantiasa memproduksi program-program pendayagunaan yang mampu menjawab tantangan perubahan dan problem sosial masyarakat yang berkembang.

Berikut adalah tabel penghimpunan dana zakat dan penyaluran dana zakat lima tahun terakhir dari tahun 2018-2022 sebagai berikut:

Tabel 1. Penghimpunan Dana Zakat Dari Tahun 2018-2022 (Rp)

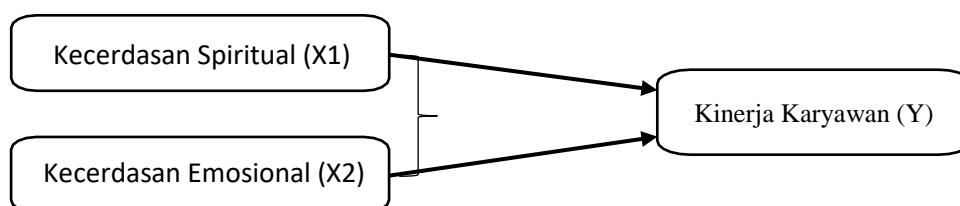
No	Tahun	Total Penghimpunan Dana	Total Penyaluran Dana
1	2018	Rp. 10.054.902.783.	Rp. 2.194.867.860.
2	2019	Rp. 13.980.803.424.	Rp.12.859.178.756.
3	2020	Rp. 22.263.448.681.	Rp. 11.591.922.834.
4	2021	Rp. 39. 202.330.045.	Rp. 27.170.277.569.
5	2022	Rp. 35.499.822.759.	Rp. 25.802.874.654.

Sumber: wawancara staf keuangan Lazismu DIY.

Berdasarkan tabel di atas hasil penghimpunan dana dan penyaluran dana dari tahun 2018-2022 mengalami peningkatan. Terlihat bahwa jumlah penyaluran dana pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2021 secara signifikan mengalami peningkatan walaupun hanya satu kali mengalami penurunan pada tahun 2022.

Dengan meningkatnya jumlah penghimpunan dana yang dikumpulkan serta diimbangi dengan meningkatnya penyaluran dana diharapkan mampu membantu pemerintah dalam mengurangi jumlah penduduk miskin dan membantu meningkatkan ekonomi masyarakat.

Gambar 1. Kerangka Penelitian





Hipotesa peneliti didukung oleh penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Nurullitasari Mulyani (2016), Penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Religiositas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus BNI Syariah Yogyakarta)” menggunakan analisis regresi berganda dan *Moderated Regression Analysis*. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh religiositas terhadap hubungan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian Alifah Diana Rosdaranita (2017) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta”. Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif responden, uji asumsi prasyarat, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini yaitu ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Aderharda Boru Sibasopait (2018) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Kantor Pusat Universitas Jember”. Penelitian ini merupakan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual adalah aktualisasi diri (tahap spiritual) yakni ketika individu dapat mencurahkan kreativitasnya dengan santai, senang, toleran dan merasa terpanggil untuk membantu orang lain mencapai tingkat kebijaksanaan dan kepuasan seperti yang telah dialaminya. Moorhead & Griffin (2013). Danar Zohar dan Ian Marshall (2006) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan 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 dengan yang lain.

Kecerdasan spiritual melengkapi kita untuk melihat dan memecahkan masalah makna dan nilai, dan kemudian mulai untuk mengarahkan pikiran dan tindakan dalam hidup menuju cakrawala yang lebih luas dan bermakna. Dengan kecerdasan spiritual dapat membedakan lebih jelas yang benar dan yang salah. Jadi kecerdasan spiritual adalah cara manusia memahami makna dan hakikat kehidupan dalam berperilaku yang sesuai dengan yang telas difitrahkan oleh Allah agar dapat menjadi manusia yang seutuhnya berguna dan bermakna bagi orang lain (Danar Zohar dan Ian Marshall, 2006)

Indikator kecerdasan spiritual meliputi antara lain: 1) mempunyai kesadaran diri. Kesadaran diri sebagai alat kendali bagi manusia untuk mempertimbangkan segala hal yang akan di perbuat olehnya. 2) mempunyai visi. Visi merupakan tujuan



hidup yang akan kita capai di masa depan, sehingga segala tindakan yang dikerjakan di masa sekarang tidak akan terlepas dari tujuannya di masa depan. 3) fleksibel. Mampu menyesuaikan diri dengan mudah terhadap lingkungan sekitar, sehingga mampu mencapai hasil yang lebih baik. 4) berpandangan holistik. Berpandangan holistik berarti juga kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal. Allah SWT memerintahkan kita untuk menjalin hubungan baik dengan sesama manusia agar memperoleh kenikmatan, kenyamanan, dan keindahan hidup. 5) melakukan perubahan. Setiap manusia harus melakukan perubahan untuk menjadi lebih baik dalam kehidupannya. 6) sumber inspirasi. Mampu mengilhami orang lain dengan ide-ide yang segar dan mampu membuat orang lain melakukan sesuatu yang bernilai. 7) refleksi diri. Refleksi diri yaitu kecenderungan untuk bertanya “Mengapa?” atau “Bagaimana jika?” untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar.

KECERDASAN EMOSIONAL

Menurut Bismala dan Arianty (2015: 26) kecerdasan emosional adalah kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah. Kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Tetapi ketika dibandingkan antara kemampuan teknis, IQ dan kecerdasan emosional sebagai penentu kinerja yang cemerlang tersebut, maka kecerdasan emosional menduduki porsi lebih penting dua kali dibandingkan yang lain pada seluruh tingkatan jabatan. apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Indikator Kecerdasan Emosional meliputi antara lain: 1) Kesadaran diri 2) pengaturan diri 3) motivasi 4) empati. merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang. 5) Keterampilan Sosial. Dalam dunia kerja kecerdasan emosional merupakan syarat untuk mencapai kesuksesan. Karena faktor-faktor kecerdasan emosional seperti sabar, tekun, loyal, penuh inisiatif, optimis, mudah beradaptasi dan sebagainya merupakan modal penting seseorang untuk meraih kesuksesan (Goleman, 2015).

Kecerdasan emosional menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kecerdasan emosional seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global

KINERJA

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah



dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Banyak batasan yang dikemukakan oleh para ahli terkait dengan kinerja.

Menurut Kasmir (2016) pengetahuan yang erat kaitannya dengan kecerdasan yang dimiliki seseorang, artinya semakin tinggi kecerdasan seseorang maka semakin baik pula pengetahuan yang ia miliki untuk menyelesaikan pekerjaan. Indikator kinerja meliputi antara lain: 1) kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah volume kerja yang dihasilkan. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya hasil yang didapatkan dalam suatu waktu sehingga efektifitas kinerja dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan 2) kualitas kerja. Kualitas kerja adalah ketelitian, kerapian dan keterkaitan hasil kerja dengan baik agar dapat menghindari kesalahan suatu pekerjaan. 3) pemanfaatan waktu. Penggunaan waktu kerja yang disesuaikan dengan peraturan perusahaan agar pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu pada waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan teori-teori inilah, peneliti memilih variabel-variabel seperti kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional sebagai factor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Karena seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional erat kaitannya dalam pembentukan karakter serta mental seorang karyawan, yang mana hal ini tentu akan sangat dibutuhkan jika perusahaan ingin mendorong adanya peningkatan kinerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan objek penelitian serta hasil akhir dari penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah direct sampling. Lokasi penelitian yaitu LAZISMU wilayah DI Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi berganda dengan variabel independen terdiri atas Kecerdasan Spiritual (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap LAZISMU DI Yogyakarta yang berjumlah 50 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terkait kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional dalam mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan kuesioner yang telah diisi oleh karyawan LAZISMU DI Yogyakarta sebanyak 50 responden, sehingga dapat dilakukan analisis data variabel kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 2. Uji validitas instrumen kecerdasan spiritual diatas terdiri dari 12 item pertanyaan. Setelah diuji, semua item pertanyaan dari instrumen kecerdasan spiritual valid, karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item kecerdasan spiritual mempunyai hubungan positif. Berdasarkan Tabel 3. Uji validitas instrumen kecerdasan emosional diatas terdiri dari 12 pertanyaan. Setelah diuji, semua item pertanyaan dinyatakan valid, karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Dapat disimpulkan bahwa semua item mempunyai hubungan yang positif. Berdasarkan Tabel 4. Uji validitas instrumen kinerja karyawan diatas terdiri dari 12 pertanyaan. Setelah diuji, semua item pertanyaan



dinyatakan valid, karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel dan memiliki hubungan yang baik.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Item Instrumen Kecerdasan Spiritual

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r Tabel	Ket
Kecerdasan Spiritual	KS 1	0,135	0,207	Valid
	KS 2	0,510	0,207	Valid
	KS 3	0,695	0,207	Valid
	KS 4	0,508	0,207	Valid
	KS 5	0,544	0,207	Valid
	KS 6	0,174	0,207	Valid
	KS 7	0,531	0,207	Valid
	KS 8	0,322	0,207	Valid
	KS 9	0,279	0,207	Valid
	KS 10	0,195	0,207	Valid
	KS 11	0,641	0,207	Valid
	KS 12	0,658	0,207	Valid

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS

Tabel 3. Uji Validitas Item Instrumen Kecerdasan Emosional

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Kecerdasan Emosional	KE 1	0,066	0,207	Valid
	KE 2	0,068	0,207	Valid
	KE 3	0,598	0,207	Valid
	KE 4	0,616	0,207	Valid
	KE 5	0,598	0,207	Valid
	KE 6	0,388	0,207	Valid
	KE 7	0,772	0,207	Valid
	KE 8	0,663	0,207	Valid
	KE 9	0,462	0,207	Valid
	KE 10	0,729	0,207	Valid
	KE 11	0,654	0,207	Valid
	KE 12	0,320	0,207	Valid

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS

Tabel 4. Uji Validitas Item Instrumen Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Kinerja Karyawan	KK 1	0,106	0,207	Valid
	KK 2	0,159	0,207	Valid
	KK 3	0,243	0,207	Valid
	KK 4	0,213	0,207	Valid
	KK 5	0,071	0,207	Valid
	KK 6	0,200	0,207	Valid
	KK 7	0,026	0,207	Valid
	KK 8	0,107	0,207	Valid
	KK 9	0,058	0,207	Valid
	KK 10	0,056	0,207	Valid
	KK 11	0,081	0,207	Valid
	KK 12	0,140	0,207	Valid

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS



Tabel 5. Hasil Uji Analisis Deskriptif Kecerdasan Spiritual

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation
Kecerdasan Spiritual	50	80,00	90,00	86,000	4,94872
Valid N (listwise)	50				

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS

Tabel 6. Hasil Ujian Analisis Deskriptif Kecerdasan Emosional

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation
Kecerdasan Spiritual	50	70,00	80,00	76,000	4,94872
Valid N (listwise)	50				

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS

Tabel 7. Hasil Ujian Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation
Kecerdasan Spiritual	50	69,00	86,00	83,2200	3,77581
Valid N (listwise)	50				

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS

Tabel 8. Uji Analisa Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	t	Sig.
Constant	30,400	3,461	8,784	0,000
Kecerdasan Spiritual	,695	,045	13,392	0,000
Kecerdasan emosional	,361	,093	15,294	0,000

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan keterangan yang ada pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan LAZISMU D.I. Yogyakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan dengan skor nilai variabel kecerdasan spiritual terendah adalah 80 dan nilai tertinggi adalah 90, sedangkan nilai rata-rata variabel kecerdasan spiritual adalah 86,00 dengan standar deviasi sebesar 4.94872.

Berdasarkan keterangan yang ada pada tabel 6 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan LAZISMU D.I. Yogyakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan dengan skor nilai variabel kecerdasan spiritual terendah adalah 80 dan nilai tertinggi adalah 80, sedangkan nilai rata-rata variabel kecerdasan spiritual adalah 76,00 dengan standar deviasi sebesar 4.94872.

Berdasarkan keterangan yang ada pada tabel 7 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan LAZISMU D.I. Yogyakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan dengan skor nilai variabel kinerja karyawan skor terendahnya adalah 69 dan skor tertinggi adalah 86, sedangkan nilai rata-rata variabel kinerja karyawan adalah sebesar 83,00 dengan standar deviasi sebesar 3.77581.

Persamaan analisis regresi linier berganda digambarkan sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 30,400 + 0.695 X_1 + 0.361 X_2$$



Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi berganda adalah nilai konstanta (a) sebesar 30,400 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu kecerdasan Spiritual (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2). (b1) nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,695 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel kecerdasan spiritual maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,695 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. (b2) nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,361 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Berarti setiap kenaikan satu satuan variabel kecerdasan emosional maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,361 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji parsial variabel Kecerdasan Spiritual (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya kecerdasan spiritual sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil variabel kecerdasan spiritual yang memiliki nilai t hitung $0,716 > t_{tabel} 0,207$ dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang terdapat pengaruh signifikan secara parsial (individu) antara variabel kecerdasan spiritual (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alifah Diana Rosdaranita (2017) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Study kasus di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan.

Sementara hasil uji parsial Kecerdasan Emosional (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) artinya Kecerdasan Emosional sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai, diketahui nilai signifikansi variabel Kecerdasan Emosional (X2) sebesar $0,611 < 0,05$ dengan nilai t hitung $0,514 > t_{tabel} 0,207$ dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan terdapat pengaruh signifikansi secara parsial antara variabel kecerdasan Emosional (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Silmy Amalia Dan Ridwan Purnama (2016) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus di Bandung. Mengatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji F secara simultan menunjukkan hasil yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari perhitungan uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel} (0,045 > 3,195)$ dengan nilai signifikansi $0,956 < 0,05$ dengan nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 163 artinya Kinerja Karyawan dapat dijelaskan Oleh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan Silmy Amalia (2016) bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai sudah cukup tinggi (baik) akan tetapi kecerdasan emosional ini masih perlu ditingkatkan serta dipertahankan. Kecerdasan emosional yang baik maka dia akan dapat mengatur potensi yang



dimilikinya secara optimal sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan bisa terlihat dari kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja. Berdasarkan uji regresi menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kecerdasan spiritual menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam bekerja dimanapun tempat nya. Kecerdasan spiritual yaitu salah satu nilai yang ada di masyarakat dengan memahami makna dan hakikat kehidupan dalam berperilaku yang sesuai dengan yang telas difitrahkan oleh Allah agar dapat menjadi manusia yang seutuhnya berguna dan bermakna bagi orang lain.

Kecerdasan emosional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LAZISMU DI Yogyakarta. Kecerdasan emosional yang di maksud pada penelitian ini adalah memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur jiwa.

Berdasarkan hasil Uji F menyatakan bahwa kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($0,045 > 3,195$) dengan nilai signifikansi $0,956 < 0,05$. Berdasarkan nilai kriteria, H_{a4} ditolak dan H_{04} diterima. Hal ini berarti variabel Kecerdasan spiritual dan Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat menambah jenis variabel lain sebagai perbandingan dengan penelitian saat ini serta dapat memberikan sajian yang berbeda agar muncul referensi jurnal yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Efendi. 2005. Revolusi Kecerdasan Abad 21 Kritik MI, EI, SQ, AQ & Succesful Intelegence atas IQ. Bandung, Alfabeta.
- Agus Siswan. 2001. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Belajar Siswa. Skripsi Universitas Indonesia.
- Ahmad Agung. 2003. Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Agresivitas Siswa. Skripsi Universitas Indonesia.
- Asiful Umam. 2006. Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Pemberian Upah Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Al-Ikhlas Yogyakarta). Skripsi IBS STEI.
- Luluk Maria Ulfa. 2004. Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kemandirian terhadap Kreatifitas. Skripsi Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bndung: Remaja Roesdakarya.



- Nuria Universari. 2002. Analisis Hubungan Kecerdasan Emosi dan Kinerja (Studi Kasus di RSUD PKU Muhammadiyah) Skripsi FE UGM.
- Rachmi Filia, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Prilaku Belajar Terhadap Pemahaman Akuntansi, Semarang, Jurnal Pendidikan Akuntansi, 210.
- Goleman, Daniel. 2003. Emotional Intelligence (Terjemahan: T. Hermaya), Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mudrajad Kuncoro. 2001. Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi. Ed. 1 Cet. 3. Yogyakarta. APP AMP YKPN
- Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bansung: Remaja Roesdakarya.
- Simamora, Henry. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta Bagian Penerbit STIE YKPN
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen Evaluasi Kerja. Lembaga Penerbit FEEUI, Jakarta.
- Singgih Santoso,. 2000. Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. Jakarta Penerbit PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Sugiona. 1999. Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan I, Bandung: Alfabeta.
- Ariantini, KT. Jurnal Pengaruh Kecerdasan Emosional, Keceeradsan Spiritual dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Program S1 Angkatan 2013 Universitas Pendidikan Ganesha. 2017.
- Cahyani, Ni Luh Putu Ani dkk. Jurnal Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Penelitian Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- Chandra, Riny dan Dody Adriansyah. Jurnal Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa, 2017.
- Goleman, Daniel, Working With Emotional Intelligence, Terjemahan Alex Tri Kantjono, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2005.
- Amilia, Silmy dan Ridwan Purnama, Jurnal Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus di Bandung.



- Mulyani, Nurullitasari, Jurnal Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah Yogyakarta. 2016.
- Rosdaranita, Alifah Diana. Jurnal Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen. 2017.
- Sibasopait, Aderharda Boru. Jurnal Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Kantor Pusat Universitas Jember. 2018.
- Said, Akhdan Nur dan Diana Rahmawati. Jurnal Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi Universitas Negri Yogyakarta. 2018.
- Zohar dan Marshal. Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan. Bandung: Mizan. 2001.
- Zohar, Danah dan Ian Marshall, SQ: Kecerdasan Spiritual (London: Great Britain. 2000.