

**Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual
Terhadap Kinerja Karyawan
(Pada Karyawan Universitas Islam Malang)**

**Yazid Afif¹⁾
M. Ridwan Basalamah²⁾
Budi Wahono³⁾**

Email : afif.yzd@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this research is to discuss and analyze intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence on employee performance either partially or simultaneously or together. The population and sample used were all employees of the Islamic University of Malang, totaling 70 people. Data collection through questionnaires. Data analysis in this study used SPSS version 21. The sampling technique used a questionnaire with a rikert scale and the data testing techniques used in this study used validity tests, reliability tests, normality tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, F test and t test

The results obtained from the evaluation and analysis show that intellectual intelligence has a significant positive effect, emotional intelligence has a significant positive effect on employee performance, while spiritual intelligence has a significant positive effect on employee performance. Testing intellectual intelligence, and spiritual intelligence have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, And Spiritual Intelligence, Employee Performance.

Pendahuluan

Latar Belakang

Era revolusi industri generasi ke-empat atau industri 4.0 adalah kondisi pada abad ke-21 yang mana terjadi perubahan secara besar-besaran di berbagai bidang melalui perpaduan teknologi yang mengurangi batas-batas antara dunia digital, fisik, dan biologi. Masalah terkait sumber daya manusia hingga saat ini masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk terus bertahan di era industri 4.0. Walaupun didukung oleh faktor lain, tapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang handal kegiatan tidak akan terlaksana sesuai keinginan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dunia usaha, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi tingkat kemajuan dan produktivitas perusahaan, dan sebaliknya. Dalam hal lain sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.

Kinerja menurut Mangkunegara (2009:9) Kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, karyawan dituntut oleh perusahaan agar menampilkan kinerja yang optimal karena baik dan buruk kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Permasalahan tentang kinerja karyawan akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen, karena itu manajemen harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Khavari (2006:28) kecerdasan spiritual merupakan salah satu kecerdasan pada jiwa manusia, berprinsip baik dalam setiap masalah dan kearifan untuk menangani suatu masalah merupakan kemampuan yang diberikan oleh kecerdasan spiritual. Ketiga kecerdasan ini, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual tidak terpisahkan dalam kehidupan, sehingga ketiga kecerdasan tersebut saling melengkapi satu sama lain dalam upaya pembentukan dan pengembangan sikap.

Universitas Islam Malang yang lebih dikenal dengan UNISMA merupakan salah satu perguruan tinggi swasta terbaik di kota Malang, Jawa Timur yang berdiri pada tahun 1980. Dalam visi Universitas Islam Malang menjadi Universitas unggul bertaraf internasional, berorientasi masa depan dalam IPTEKS dan budaya, untuk kemaslahatan umat yang berakhlakul karimah, berlandaskan Islam AhlulSunnah Waljamaah, misinya Meningkatkan kualitas pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, yang berpihak pada kemaslahatan umat menuju universitas bertaraf internasional (World Class University); Mengembangkan dan menyebarluaskan akses pendidikan dan ajaran Islam AhlulSunnah waljama'ah; Menguatkan kapasitas institusi untuk mewujudkan kualitas pendidikan dan pembelajaran yang handal serta unggul berstandar internasional dengan meningkatkan tata kelola yang baik (Good University Governance).

Menurut misi perusahaan tersebut terkait mengembangkan sumber daya manusia dan meningkatkan pendapatan karyawan sebagai motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik. Maka penelitian ini bermaksud untuk mencari solusi dan menguji dari teori serta hasil penelitian terdahulu bahwa kinerja dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual. Bertitik tolak dari kenyataan tersebut penelitian ini mencoba mengangkat permasalahan tersebut kedalam tulisan penelitian yang berbentuk skripsi yang merupakan refleksi dari penelitian yang dilakukan oleh Rahmasari (2016), Akimas (2016), Irsyada (2018), dan Kurniawati (2018) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Islam Malang.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang akan dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada UNISMA?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada UNISMA?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada UNISMA?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada UNISMA?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada UNISMA.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada UNISMA.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada UNISMA.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada UNISMA.

Kontribusi Penelitian

Kontribusi dalam Penelitian ini ada dua, antara lain:

1. Manfaat teoritis, yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan memperkaya ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

- Manfaat praktis, yaitu hasil penelitian dapat menjadi pertimbangan bagi Kepala Unit Personalia Universitas Islam Malang untuk menciptakan kinerja yang lebih baik dengan menggunakan metode kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual.

Tinjauan Teori

A. Pengertian Kinerja

Organisasi atau perusahaan pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan (Winardi, 1996:44).

Mangkunegara (2009:9) Kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010:260), Bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Berarti bahwa kinerja harus bisa dilihat hasilnya dan dapat diukur menggunakan ukuran-ukuran yang dibuat oleh perusahaan. Sedangkan menurut Notoatmodjo (2009:124) Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsi atau tupoksi yang diberikan padanya.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang baik berupa kualitas maupun kuantitas, yang merupakan output dari proses bisnis yang dilakukan, dan dilihat dari beberapa aspek.

B. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2009:75) Mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu: Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Sedangkan Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Tanggung jawab merupakan indikator kinerja, tanggung jawab itu sendiri adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan dapat ditentukan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya. Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa: Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67).

D. Penilaian Kinerja

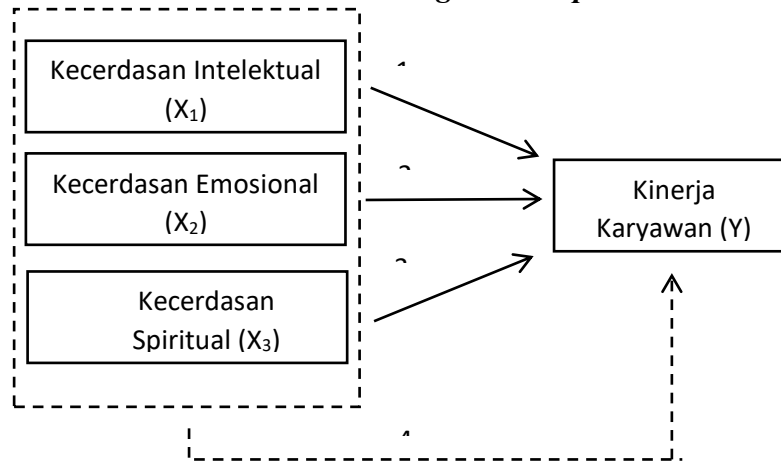
Penilaian kinerja adalah sebagai kunci yang efektif dan efisien dalam mengembangkan potensi karyawan karena dengan adanya kebijakan yang lebih baik atas sumber daya manusia (karyawan) yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Penilaian kinerja terhadap individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, penilaian ini akan memotivasi karyawan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai acuan untuk menilai kemampuan diri karyawan. Umam (2010:190-191), mengemukakan bahwa: Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja. Sedarmayanti (2011:261) Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.


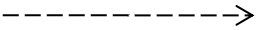
Dari beberapa uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan sangat penting dilakukan oleh perusahaan, karena hasil penilaian tersebut dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi terhadap karyawan untuk mengatasi kekurangan dan mempertahankan kelebihan dari kinerja karyawan, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang sesuai terkait hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan :  Parsial
 Simultan

Adapun hipotesis yang dalam penelitian ini berda penelitian adalah:

H1: Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatry research (penelitian penjelasan). Penelitian ini dilakukan pada karyawan Universitas Islam Malang yang terletak di di Jalan M.T. Haryono No.193, Malang, Jawa Timur, Indonesia. dengan waktu dimulai dari bulan September 2022 sampai bulan Januari 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Islam Malang UNISMA yang berjumlah 239 orang. Teknik pengambilan sampel adalah probability sampling dengan menggunakan proportionate stratified random sampling. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2019:223), Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain atau lewat dokumen.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif ditujukan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan dasar pendekatan statistik. Penelitian ini menggunakan media angket, dokumentasi dan data sekunder. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup.

Hasil Dan Pembahasan Penelitian

Hasil Penghitungan Statistik

1. Uji instrumen

a. Validitas

Dari hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa nilai r hitung tiap variable pada kolom total correlation lebih besar dari r table maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument tersebut dinyatakan valid.

b. Reliabilitas

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel memiliki koefisien alpha $>0,6$ sehingga dapat dinyatakan instrumen dalam penelitian ini tidak mengalami masalah reliabilitas.

2. Normalitas data

Hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig sebesar 0.998 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi dan dapat dinyatakan model regresi tersebut layak digunakan.

Asumsi klasik

Analisis data telah lolos pengujian asumsi klasik berupa uji multikoloniertitas dan uji heteroskedastistas.

Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	1,783	,567		3,145	,002
X1	,186	,125	,191	1,489	,141
X2	,327	,141	,307	2,324	,023
X3	,064	,103	,070	,619	,538

Sumber : Data olahan SPSS tahun (2023)

Pengujian hipotesis

a. Hipotesis F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,752	3	,584	5,695	,002(a)
	Residual	6,768	66	,103		
	Total	8,520	69			

Sumber: Data primer olahan SPSS tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini variabel

kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

b. Hipotesis t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,783	,567		3,145	,002
X1	,186	,125	,191	1,489	,141
X2	,327	,141	,307	2,324	,023
X3	,064	,103	,070	,619	,538

Sumber: Data primer olahan SPSS tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.15 Uji t dapat di analisa sebagai berikut :

1. Kecerdasan intelektual

Variabel kecerdasan intelektual dapat diketahui bahwa uji t kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan sebesar 1,489 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,66691 dengan tingkat signifikansi 0,141 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Kecerdasan emosional

Variabel kecerdasan emosional dapat diketahui bahwa uji t motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,324 lebih besar dari t tabel sebesar 1,66691 dengan tingkat signifikansi 0,023 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kecerdasan spiritual

Variabel kecerdasan spiritual dapat diketahui bahwa uji t kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan sebesar 0,619 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,66691 dengan tingkat signifikansi 0,538 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

a. Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t hitung dapat dideskripsikan secara parsial kecerdasan intelektual positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Malang. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akimas (2016) bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karir seseorang dalam dunia kerja sangat erat kaitannya dengan tingkat kecerdasan intelektual (IQ) yang dimiliki. Seorang karyawan yang memiliki IQ yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Gordon (2014) mengungkapkan bahwa perbaikan kemampuan kognitif adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja. Jika seorang karyawan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, maka mereka akan mampu memahami dan menjalankan tugasnya dengan sangat baik, dan implikasinya kinerja mereka akan baik.

b. Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t hitung dapat dideskripsikan secara parsial variabel kecerdasan emosional positif signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Malang. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Jaya (2016), Rahmasari (2016), Sholiha (2017), Sunaryo (2017), Kurniawati (2018), dan Irsyada (2018) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Goleman (2015) “mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan di dunia kerja bukan hanya *kognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence*.” Berbagai masalah dan tantangan harus dihadapi di dunia kerja, seperti lingkungan kerja yang kurang

nyaman, persaingan antar karyawan yang ketat, tugas yang banyak, dan hubungan dengan rekan kerja.

c. Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t hitung dapat dideskripsikan bahwa secara parsial kecerdasan spiritual berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Malang. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaya (2016), Rahmasari (2016), Sholiha (2017), Sunaryo (2017), Kurniawati (2018), dan Irsyada (2018) bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dinyatakan bahwa secara simultan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Malang. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Jaya (2016), Rahmasari (2016), Akimas (2016), Kurniawati (2018), Irsyada (2018) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. deskripsi Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Malang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Malang.
2. Kecerdasan emosional dinyatakan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Malang.
3. kecerdasan spiritual dinyatakan berpengaruh positif tidak signifikan penting terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Malang.

Keterbatasan

Penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai prosedur yang ada, namun masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilaksanakan di Universitas Islam Malang, sehingga hasil penelitian ini hanya bisa dimanfaatkan oleh Universitas Islam Malang
2. Penelitian ini hanya menguji pengaruh Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Malang sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang perlu diteliti.

Referensi

- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja*. Rosdakarya. Bandung.
- Goleman, D. 2015. *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rahmasari, L. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1).
- Sholiha, M., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. 2017. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang-Malang. Jurnal Warta Ekonomi*, 6 (01).

Sunaryo, H. (2017). *The Effect of Emotional and Spiritual Intelligence on Nurses' Burnout and Caring Behavior*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. vol.7. no.12. pp.1211-1227.

Irsyada, 2018. *pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual Terhadap kinerja karyawan pada PG Kebon Agung, Malang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Malang.

Yazid Afif¹⁾ Adalah Mahasiswa FEB Unisma

M. Ridwan Basalamah²⁾ Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Budi Wahono³⁾ Adalah Dosen Tetap FEB Unisma