

Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Anugerah Putra Property

Oleh :
Ulul Absorul Hidayah*)
N. Rachma)**
Muhamad Hufron*)**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Email : ululabsorulhidayah@gmail.com

Abstract

This research uses descriptive research method. The method of data analysis in this study uses descriptive analysis, which is an analysis used to describe the characteristics of the study, the respondents studied and the data collected. After that the discussion is done descriptively. In this study the independent variables consisted of Emotional Intelligence (X1) Spiritual Intelligence (X2), and Motivation (X3) while the dependent variable was Employee Performance (Y). To determine whether there is an influence of the independent variable there is a dependent variable, then testing the hypothesis proposed in this study. The testing method for the proposed hypothesis is tested simultaneously using the T test, F test, and testing the coefficient of determination (R2). The results of this study indicate emotional intelligence, spiritual intelligence and motivation have a significant influence on the performance of employees of PT. Anugerah Putra Properti.

Keyword : Intelligence, emotional, spiritual, performance

Pendahuluan

“Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam penggerak kemajuan sebuah organisasi. Karyawan yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dapat membantu organisasi untuk terus tumbuh dan berkembang. Dilihat dari persaingan di lingkungan industri saat ini perusahaan dituntut untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Keputusan tersebut menyangkut keputusan didalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Robbins, 2010:9)”.

“Penjelasan tersebut secara langsung mengindikasikan dan membuktikan kepada kita semua, bahwa para pegawai di Indonesia dalam abad 21 perlu untuk

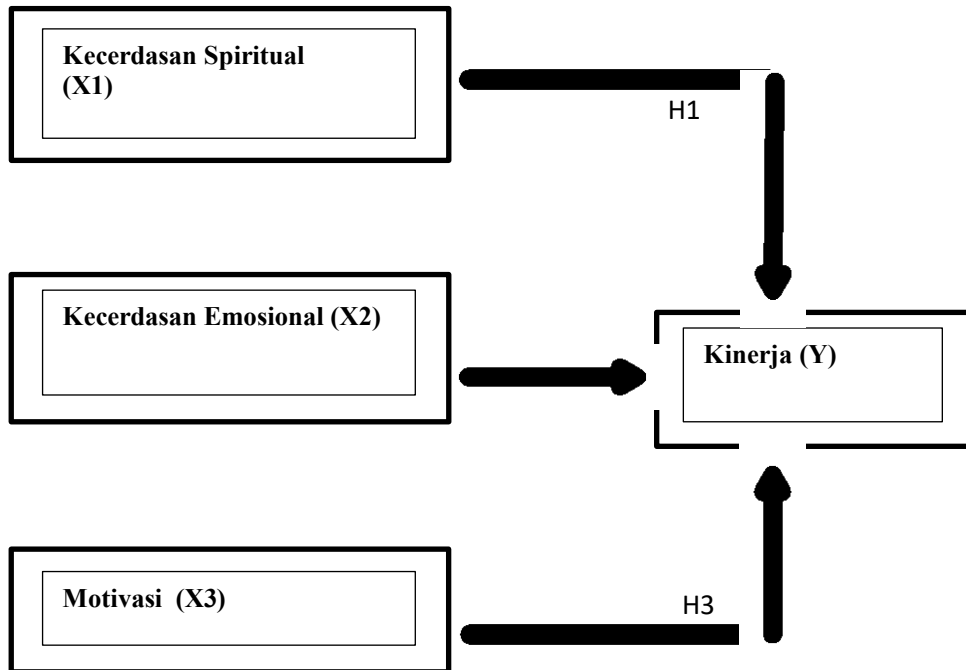
mengembangkan aspek atau berbagai keterampilan dan keahlian khusus dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya yang semakin kompleks, termasuk didalamnya: dalam tingkat kinerja karyawan, keterampilan atau keahlian profesi, kecerdasan emosional (Emotional Quotient) dan kecerdasan spiritual (Spiritual Quotient) serta Motivasi. Bertumpu pada beberapa ulasan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Dan peneliti menganalisis bagaimana Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional (EQ) dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Property di Kota Malang. Berman (2001); menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual dapat memfasilitasi dialog antara pikiran dan emosi, antara jiwa dan tubuh. Kecerdasan spiritual juga dapat membantu seseorang untuk dapat melakukan transedensi diri (seperti dikutip dalam Trihandini, 2005) Menurut Macormick 1994; dikutip dalam Trihandini, (2005) kecerdasan spiritual dengan religiusitas di dalam lingkungan kerja. Religiusitas lebih ditujukan pada hubungannya dengan Tuhan sedangkan kecerdasan spiritual lebih terfokus pada suatu hubungan yang dalam dan terikat antara manusia dengan sekitarnya secara luas. Zohar dan Marshall (2010) mendefinisikan kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri seseorang, yang berhubungan dengan kearifan diluar ego atau jiwa sadar. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan orang lain (Armenio et al., 2007). Menurut Goleman (2000:45), Kecerdasan emosional adalah sebagai kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Sedangkan menurut Patton (2002:11) kecerdasan emosional berarti mengetahui emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja. Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan. Cooper dan Sawaf (2002:147) mendefenisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:143). ”Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:93). “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

“Menurut Mathis dan Jackson (2002:78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2006:94) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerjaan. Dari beberapa pengertian

tersebut dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah hasil dari perbandingan antara hasil kerja dengan standar kerja yang dilakukan oleh seseorang dengan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya”.

Berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya maka kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat di lihat sebagai berikut :



Gambar Kerangka Konseptual

Berdasarkan judul penelitian dan kerangka teoritis diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Property di Kota Malang.
- H2 : Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Property di Kota Malang.
- H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Property di Kota Malang”.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai PT. Anugerah Property yang terletak di Perumahan Green Garden Land Kavling A-1 Kelurahan Buring Kecamatan Kedungkandang Kota Malang. Penelitian ini dilakukan pada Bulan Juni-Januari 2019. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Anugerah Property yang terletak di Perumahan Green Garden Land Kavling A-1 Kelurahan Buring Kecamatan

Kedungkandang Kota Malang dengan jumlah 36 orang. peneliti menggunakan teknik Sampling Jenuh, teknik Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Variabel penelitian dan definisi operasional dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Variabel	Indikator	Skala
Kecerdasan Spiritual (X1) “Kecerdasan spiritual dapat memfasilitasi dialog antara pikiran dan emosi, antara jiwa dan tubuh. Berman (2001)”; 	1. “Rasa komunitas tim 2. Keselarasan antara nilai organisasi dan individual 3. Rasa kontribusi terhadap kelompok 4. Rasa senang di tempat kerja 5. Kesempatan untuk kehidupan batin Armenio, et al (2007)”	1. Saya adalah orang yang dapat diandalkan dalam komunikasi tim. 2. Saya mampu menyelaraskan antara nilai organisasi dan individual. 3. Saya selalu melatih diri untuk berkontribusi terhadap kelompok. 4. Saya selalu merasa lebih senang ditempat kerja. 5. Saya selalu melatih diri untuk melihat sesuatu dengan mata hati. Dan saya selalu menggunakan aspek spiritual.
Kecerdasan Emosional (X2) “Kecerdasan emosional adalah sebagai kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Goleman (2000:45)”; 	“ 1. Kesadaran diri 2. Pengembangan diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Keterampilan social Goleman 2009 (dikutip Asiamah 2017)”	1. Pemahaman emosi diri-sendiri diperlukan dalam pekerjaan. 2. Saya dapat mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun. 3. Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada diri saya sendiri. 4. Saya bisa merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain seperti

		kesedihan dan kebahagiaan. 5. Saya selalu berusaha membina hubungan baik dengan orang lain.
Motivasi (X3) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2005;143)”	1. Tujuan 2. Komunikasi efektif 3. Integrasi tujuan 4. Fasilitas 5. Team Work Malayu S.P. Hasibuan	1. “Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya. 2. Saya dapat berkomunikasi yang baik dengan atasan saya. 3. Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja. 4. Saya mendapat jaminan kesehatan. 5. Saya merasa aman dan senang dalam melaksanakan team work.”
Kinerja (Y) “Kinerja merupakan suatu konsep yang universal yang merupakan efektifitas oprasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan standard an kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.”	1. Kinerja Tugas 2. Kinerja Kontekstual 3. Perilaku Kerja Kontraproduktif Armenio, et al (2007)	1. Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai peraturan perusahaan. 2. Pemberian tugas yang adil memberi saya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. 3. Kualitas kerja saya lebih baik dari pegawai lain.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan “Analisis Deskriptif, yaitu analisis yang dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden yang diteliti serta data yang dikumpulkan. Setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif. Uji validitas dilakukan dengan cara mengorelasikan skor masing-masing

butir pernyataan pada tiap-tiap variable dengan skor totalnya. Penelitian ini menggunakan reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha (α). Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas. Selanjutnya untuk menguji hipotesis data yang valid dan reliabel dianalisis secara statistik menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik. Metode analisis regresi berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antar variabel dependen dengan tiga variabel independen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari Kecerdasan Emosional (X1) Kecerdasan Spritual (X2), dan Motivasi (X3) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terdapat variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara simultan menggunakan uji T, uji F, dan pengujian koefisien determinasi (R^2)”.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada PT. Anugerah Putra Properti Kota Malang. Responden yang dijadikan sampel, yaitu para karyawan PT. Anugerah Putra Properti Kota Malang sebanyak 36 orang/responden.

“Hasil tanggapan dari 36 responden mengenai kecerdasan emosional dalam kuesioner dengan pernyataan bahwa karyawan akan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, meskipun pekerjaan tersebut tidak disukai, rata-rata memberikan jawaban setuju sebesar 51,1%. Kemudian pernyataan bahwa karyawan tertarik pada pekerjaan yang menuntut memberikan gagasan baru, rata-rata memberikan jawaban setuju sebesar 51,1%. Sedangkan pernyataan bahwa karyawan dapat mengatur dirinya sendiri, rata-rata memberikan jawaban setuju sebesar 43,3%, untuk pernyataan bahwa karyawan dapat melihat rasa sakit pada diri orang lain, meskipun mereka tidak menceritakannya, rata-rata memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 54,4%. Kemudian pernyataan bahwa Saya berpedoman pada etika ketika berhubungan dengan orang lain, rata-rata memberikan jawaban kurang setuju yaitu sebesar 54,4%. Hasil tanggapan dari 36 responden mengenai kecerdasan spiritual dalam kuesioner dengan pernyataan bahwa karyawan mengetahui pentingnya kejujuran dalam menjalankan kewajiban, rata-rata memerikan jawaban setuju, yaitu sebesar 47,8%. Sedangkan pernyataan bahwa karyawan bersikap terbuka saat berinteraksi dengan orang lain, rata-rata memberikan jawaban setuju dengan presentase sebesar 57,8%, kemudian untuk pernyataan bahwa karyawan mampu memahami tujuan hidup, rata-rata memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 56,7%. Hasil tanggapan 36 responden tentang motivasi dalam kuesioner dengan pernyataan bahwa karyawan sangat teliti dalam bekerja, memberikan jawaban rata-rata setuju dengan presntase sebesar 48,9%, untuk pernyataan bahwa karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja, rata-rata memberikan jawaban setuju yaitu 45,6%, kemudian untuk pernyataan bahwa karyawan mampu memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja, memberikan jawaban rata-rata

setuju dengan presentase sebesar 62,2%, sedangkan pernyataan bahwa karyawan mampu bekerja melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan, rata-rata memberikan jawaban setuju, yaitu sebesar 54,4%. Hasil tanggapan dari 36 responden dalam kuesioner tentang pernyataan bahwa karyawan tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja, memberikan jawaban rata-rata setuju dengan presentase 51,1%. Untuk pernyataan bahwa karyawan mampu memenuhi target pencapaian yang ditentukan oleh perusahaan, rata-rata memberikan jawaban setuju yaitu 47,8%. Sedangkan pernyataan bahwa karyawan melibatkan kejasama adengan orang lain dalam melaksanakan tugas rata-rata memberikan jawaban setuju dengan presentase sebesar 63,3%”

“Hasil olahan data pengujian validitas, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dengan 5 item pertanyaan, kecerdasan spiritual dengan 3 pertanyaan, motivasi dengan 4 pertanyaan, dan kinerja dengan 3 item pertanyaan, maka dapat disimpulkan bahwa 15 item pertayaan adalah valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,212).). Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70 ($\alpha > 0,70$), yang artinya bahwa semua variabel X dan Y adalah reliabel. Dengan demikian pengolahan data dapat dilanjutkan ketahap selanjutnya”.

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti, maka digunakan uji linier berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut:

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

Tabel 4.12

Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.104	1.256		3.267	.002
KecerdasanEmosional	.296	.069	.457	4.266	.000
KecerdasanSpiritual	.451	.145	.397	3.101	.003
Motivasi	.216	.105	.259	2.056	.043

a. Dependent Variable: Kinerja

“Dari Tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa α atau konstanta sebesar 4,104 artinya ketiga variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti sebesar 4,104. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional atau X_1 sebesar 0,296. Koefisien regresi varabel kecerdasan spiritual atau X_2 sebesar 0,451. Koefisien regresi variabel motivasi atau X_3 sebesar 0,216”. Dengan demikian model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,107 + 0,296X_1 + 0,451X_2 + 0,216X_3 + e$$

Dimana :

- Y : variabel dependen (kinerja)
X₁ : variabel independen (Kecerdasan Emosional)
X₂ : variabel independen (Kecerdasan Spiritual)
X₃ : variabel independen (Motivasi)

“Hasil analisis data primer yang di olah maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti
Jika variabel kecerdasan emosional ditingkatkan, seperti kesadaran diri, pengaturan diri, empati, motivasi, atau keterampilan sosial ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti akan meningkat.
- Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti
Jika variabel kecerdasan spiritual ditingkatkan, seperti kejujuran, keterbukaan, atau fokus pada kontribusi ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti akan meningkat.
- Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti.
Jika variabel motivasi ditingkatkan, seperti keuletan dalam bekerja, kemajuan, atau pencapaian prestasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti akan meningkat”.

“Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y secara parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 90 orang, sehingga pengujian menggunakan uji *t* dengan $df = n - k - 1$ $df = 90 - 4 - 1 = 85$ dan tingkat signifikansi (α) = 5 % maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,98827”.

Tabel 4.13

Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.104	1.256		3.267	.002
KecerdasanEmosional	.296	.069	.457	4.266	.000
KecerdasanSpiritual	.451	.145	.397	3.101	.003
Motivasi	.216	.105	.259	2.056	.043

a. Dependent Variable: Kinerja

Sesuai tabel 4.13 diatas dapat dijelaskan pengujian secara statistik dengan uji parsial(Uji *t*) dari masing- masing variabel yaitu :

“Terlihat pada tabel terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka Ha diterima dan H₀ ditolak. Variabel kecerdasan emosional mempunyai t_{hitung} yakni 4,266 dengan $t_{tabel} = 1,98827$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variable kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti. Terlihat pada tabel terdapat nilai sig 0,003. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,003 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Variabel Kecerdasan Spiritual mempunyai t_{hitung} yakni 3,101 dengan $t_{tabel} = 1,98827$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti. Terlihat pada tabel terdapat nilai sig 0,043. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,043 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Variabel motivasi mempunyai t_{hitung} yakni 2,056 dengan $t_{tabel} = 1,98827$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti”.

Berdasarkan data di atas variabel “kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti, dimana variabel kecerdasan emosional t_{hitung} yakni 4,266 dengan $t_{tabel} = 1,98827$, variabel kecerdasan spiritual t_{hitung} 3,101 dengan $t_{tabel} = 1,98827$, dan variabel motivasi t_{hitung} 2,056 dengan $t_{tabel} = 1,98827$.

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh keerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Cara menghitung F_{tabel} $df(n1) = k-1 = 4-1 = 3$, $df(n2) = n-k = 90-4 = 86$, dengan perhitungan tersebut nilai $df(n1)$ 3, $df(n2)$ 86 dan taraf signifikansi $5\% = 0,05$ maka didapatkan nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,71. Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen”. Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ Artinya secara bersama-sama atau simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
2. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ Artinya secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang positif dan Signifikan dari variable independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu :

H_0 diterima, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ H_a diterima, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

Tabel 4.14

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.600	3	28.200	16.343	.000 ^b
	Residual	148.389	86	1.725		
	Total	232.989	89			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, KecerdasanEmosional, KecerdasanSpiritual

“Dari table 4.14 diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 , X_2 , X_3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $16,343 > F_{\text{tabel}} 2,71$, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen (kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti. Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variansi variabel dependen”.

Tabel 4.15

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.363	.341	1.314

a. Predictors: (Constant), Motivasi, KecerdasanEmosional, KecerdasanSpiritual

“Dari hasil pengolahan tabel 4.15 diatas data primer dapat dilihat nilai $R^2 = 0,363$, artinya hubungan positif dan kuat antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi. Hal ini berarti 36,3% variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen (kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi). Sedangkan sisanya ($100\% - 36,3\% = 63,7\%$) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat diketahui implikasinya bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian ini dengan menggunakan statistik *uji t* bahwa kecerdasan emosional *nilai sig* lebih kecil dari *nilai probabilitas* 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ dan juga nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $4,266 > 1,98827$. hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Variabel kecerdasan spiritual juga menjadi pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian menggunakan statistik *uji t* bahwa kecerdasan spiritual *nilai sig* lebih kecil dari *nilai probabilitas* 0,05 atau nilai $0,003 < 0,05$ dan juga nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $3,101 > 1,98827$, sehingga dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan”.

“Kemudian variabel motivasi juga menjadi pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti, dapat dibuktikan dengan *uji t* bahwa motivasi *nilai sig* lebih kecil dari *nilai probabilitas* 0,05 atau nilai $0,043 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,056 > 1,98827$, sehingga dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan”.

Deskripsi kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan motivasi:

1. Kecerdasan spiritual yang dibentuk oleh indikator, Mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri dan focus pada kontribusi diri. Hasil penelitian ini direfleksikan

kecerdasan spiritual yang dicerminkan saa mengikutsertakan diri dalam kegiatan sekolah.

2. Kecerdasan emosional dibentuk oleh kecerdasan diri, pengetahuan diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Hasil penelitian ini yang di refleksikan kecerdasan emoosional yang di cerminkan oleh saya mampu berkomunikasi dengan pegawai PT. Anugrah putra property.
3. Motivasi dibentuk oleh kebutuhan isiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Hasil penelitian ini direfleksikan motivasi yang dicerminkan oleh gaji bisa menciptakan hubungan yang baik antara atasan deingan pegawai PT. Anugrah putra property.

Simpulan

“Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati yang telah dibahas serta pengujian statistik yang dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional atas kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti dapat dilihat dari nilai signifikansi uji t $0,000 < 0,05$. Yang berarti kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti
2. Besarnya pengaruh kecerdasan spiritual karyawan, atas kinerja karyawan PT. PT. Anugerah Putra Properti dapat dilihat dari nilai signifikansi uji t $0,03 < 0,05$. Yang berarti kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti
3. Besarnya pengaruh motivasi karyawan atas kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti dapat dilihat dari nilai signifikansi uji t $0,043 < 0,05$. Yang berarti motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti
4. Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Properti”.

“Selanjutnya disampaikan saran untuk praktisi dan penelitian selanjutnya Untuk dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam memecahkan berbagai macam permasalahan, maka diperlukan pelatihan Problem Solving, meningkatkan kemampuan karyawan dalam memahami kondisi orang lain, diperlukan pelatihan ESQ (*Emotional Spiritual Quotient*). Manajemen perusahaan dapat mengadakan pelatihan yang dapat meningkatkan kesungguhan dan kejujuran, serta keterbukaan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan melakukan penelitian lebih lanjut di perusahaan perbankan dengan jumlah sampel yang lebih besar agar ditemukan komparatif studi yang dapat memperkaya hasil penelitian ini”.

Daftar Pustaka

“Anoraga, Bhirawa , Ari Prasetyo, *Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*, JESTT Vol. 2 No. 7 Juli 2015.

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga, 2012.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi VIII)*, Semarang: Badan Penerbit: UNDIP, 2016.
- Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005.
- Goleman, Daniel, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003.
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Menggunakan Kompensasi Edisi Revisi*, Jakarta :PT. Raja Grafindo, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sukidi, *Kecerdasan Spiritual*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana, 2010.
- Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana, 2011.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta :PT RajaGrafindo Persada, 2016
- Zahreza, Fajar Setiara Putra dkk, “Analisis Kualitas Layanan Website BTKP-DIY Menggunakan Metode Webqual”, *Jurnal Jarkom*, vol. 1, No. 2, 2014”.

Ulul Absorul Hidayah*) Adalah Alumni FEB Universitas Islam Malang
N. Rachma) Adalah Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang**
Muhamad Hufron*) Adalah Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang**