PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 PAREPARE

Effect Of Emotional Intelligence And Spiritual Intelligence On Employee Performance In Pt. Pln (Persero) Up3 Parepare

Ridhayani Ananda Kartini.
ridhayanianandа@gmail.com
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91112

ABSTRACT

Ridhayani Ananda Kartini, 2022, with the research title "The Effect of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Employee Performance at PT. PLN (Persero) UP3 Parepare". First Advisor Mr. Syarifuddin Yusuf and Second Advisor Mrs. Jumriani. Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Parepare. This study aims to determine the effect of emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance at PT. PLN (PERSERO) UP3 PAREPARE. The research method used is a quantitative method. This study uses primary data by distributing questionnaires to employees of PT. PLN (PERSERO) UP3 PAREPARE totaling 40 employees. Sampling was carried out using the Census method. The analytical technique used in this study is the multiple linear regression analysis technique. The results of this study indicate that partially and simultaneously, emotional and spiritual intelligence have a significant influence on employee performance with a coefficient of determination of 0.714, these results provide an understanding that employee performance can be explained by emotional and spiritual intelligence of 71.4%. The steps taken by the company in improving and developing the emotions and spirituality of employees are by conducting various studies or training that can be followed by employees.

Keywords: Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Employee Performance

ABSTRAK

Ridhayani Ananda Kartini, 2022, dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Parepare”. Pembimbing I Bapak Syarifuddin Yusuf dan Pembimbing II Ibu Jumriani. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 PAREPARE. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 PAREPARE yang

berjumlah 40 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Sensus*. Adapun teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis Regresi Linear Berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, kecerdasan emosional dan spritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan angka koefisien determinasi sebesar 0,714, hasil tersebut memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan dapat djelaskan oleh kecerdasan emosional dan spritual sebesar 71,4%. Adapun langkah yang ditempuh oleh pihak perusahaan dalam meningkatkan dan mengembangkan emosi dan spiritual karyawan yaitu dengan cara mengadakan berbagai kajian atau pelatihan yang dapat diikuti oleh karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor utama dunia usaha, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi tingkat kemajuan dan produktivitas perusahaan, dan sebaliknya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efesien agar dapat mempertahankan eksistensinya, khususnya faktor sumber daya manusia, yaitu karyawan.

Kesuksesan dan kinerja perusahaan salah satunya bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari hasil kerjanya yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan Emotional Intelligence Semua jenis gejala emosional dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kecerdasan emosional dianggap oleh Ali Kahtani (2013) penting dalam membantu manajemen diri.

Menurut Nurhasanah & Sumardi (2018) kecerdasan emosional dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu yang pertama lingkungan keluarga, kecerdasan emosional dipelajari sejak dini melalui ekspresi.

Reza (2012) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang sudah ada dalam setiap manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup penuh makna, tak pernah merasa sia- sia, semua yang dijalaninya selalu bernilai.

Kinerja merupakan usaha seseorang untuk melaksanakan atas pekerjaan yang diemban, pada akhirnya memberikan prestasi yang diekspresikan melalui tingkah laku untuk mencapai sebuah tujuan organisasi Setyaningrum et al (2016).

Kecerdasan emosional suatu keahlian seseorang dalam mengatur dan mengontrol emosi pada diri sendiri ataupun berhadapan orang lain guna memotivasi diri pada tekanan dan mengendalikan diri untuk saling menguntungkan Sholiha et al (2017). Emosi memainkan peranan yang sangat kritis dan menjadi sangat berarti dalam sebuah pengambilan keputusan, memecahkan masalah dan menggunakan intelektualnya untuk mencapai suatu tujuan Khanifah & Palupiningdyah (2015). Sedangkan Ramanujan et al (2018) kecerdasan emosional lebih kearah penguasaan individu dalam hal mengerti, mengendalikan, serta mengevaluasi emosi mereka.

Selain kecerdasan emosional, kecerdasan lain yang memegang peranan penting dalam kesuksesan seseorang dalam bekerja yaitu kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berfikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan. Agustian (2016) Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau value, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. Dapat dikatakan didalam kecerdasan spiritual inilah terdapat fitrah manusia sebenarnya.

Setiap karyawan memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang berbeda-beda. Sehingga kinerja karyawan tidak dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna saja. Tetapi harus memiliki kemampuan untuk menyikapi keadaan dengan bijaksana, dan haruslah mempunyai kedekatan terhadap Tuhan dalam setiap melakukan pekerjaan maupun kegiatan yang akan dikerjakan. Sehingga perusahaan harus melakukan pengembangan sumber daya manusia secara berkala. Pengembangan tersebut akan membantu karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Karena kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dapat berkembang seumur hidup, maka pihak perusahaan harus mengoptimalkan kinerja karyawan dengan memerlukan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik melalui kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual setiap karyawannya guna mengetahui masalah yang akan terjadi di dalam pekerjaan.

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah "**Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Parepare**"

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Pt. Pln (Persero) Up3 Parepare
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Pt. Pln (Persero) Up3 Parepare
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Pt. Pln (Persero) Up3 Parepare

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Pt. Pln (Persero) Up3 Parepare
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Pt. Pln (Persero) Up3 Parepare
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Pt. Pln (Persero) Up3 Parepare

D. Manfaat

1. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan untuk Pt. Pln Up3 (Persero) Parepare dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
2. Manfaat Ilmiah

   Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian ilmiah khususnya dalam bidang sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. PLN (PERSERO) UP3 PAREPARE JL. Veteran No. 32. Waktu Penelitian di lakukan mulai bulan Juni – Agustus 2021.

B. Populasi dan Sampel

Arikunto (2010) menjelaskan bahwa "populasi adalah keseluruhan obyek peneltian". Maka dari penjelasan para ahli tersebut, penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PLN UP3 PAREPARE yang berjumlah 40 orang.

Menurut Arikunto (2002) sampel adalah "sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Ukuran besarnya sampel yaitu apabila populasi kurang dari 100 orang maka diambil semua tetapi apabila lebih dari 100 maka diambil 10-15% atau 20-25%. Karena jumlah Populasi yang ada di PLN UP3 PAREPARE 40 orang atau berada di bawah angka seratus, maka tidak dilakukan metode perhitungan sampel, tetapi mengambil seluruh jumlah populasi sebagai responden.

C. Defenisi Operasional

1. Kecerdasan Emosional

   Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk memotivasi diri sendiri, bertahan menghadap frustrasi, mengendalikan dorongan hati (kegembiraan, kesedihan, kemarahan dan lain-lain) dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan mampu mengendalikan stres. Kecerdasan emosional suatu keahlian seseorang dalam mengatur dan mengontrol emosi pada diri sendiri ataupun berhadapan orang lain guna memotivasi diri pada tekanan dan mengendalikan diri untuk saling menguntungkan. Adapun indikator dari kecerdasan emosional, antara lain :

   a. Pengenalan Diri (Self Awareness)
   b. Pengendalian Diri (Self Regulation)
   c. Motivasi (Motivation)
   d. Empati (Emphaty)
   e. Ketrampilan Sosial (Social Skills)

2. Kecerdasan Spiritual

   Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang sudah ada dalam setiap manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup penuh makna, tak pernah merasa sia- sia, semua yang dijalaninya selalu bernilai. Menurut penjelasan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan yang mampu memberikan dan mengerti makna spiritual atas kehidupan Anda. Sesorang yang memiliki kecerdasan spiritual baik, sehingga akan lebih mampu menghadapi berbagai persoalan yang dialami. Kecerdasan spiritual juga membuat Anda menjadi orang yang memiliki tekad, semangat, keyakinan, dan memiliki kepribadian yang positif dan jujur. Adapun indikator dari kecerdasan spiritual, antara lain :

   a. Kemampuan bersikap fleksibel
   b. Kesadaran diri yang tinggi
   c. Kualitas hidup
   d. Kecenderungan bertanya
   e. Bidang mandiri

3. Kinerja

   Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang capai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan secara umum merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Adapun indikator dari kinerja, antara lain :

a. Kuantitas
b. Kualitas
c. Ketepatan Waktu
d. Efektifitas

D. Teknik Pengumpulan Data

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung untuk memperoleh data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari instrumen penelitian berupa kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Adapun kuesioner yang diisi oleh responden penelitian, yaitu karyawan pada Pt.Pln Persero Up3 Parepare.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Penelitian

   Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent).

2. Sumber Data

   Sumber data yang di peroleh dari penelitian ini adalah dengan melakukan pengumpulan data lapangan melalui pendistribusian daftar pernyataan (Kuisioner) kepada responden dengan pernyataan terstruktur. Dalam penelitian ini, sumber data primer didapatkan dari karyawan di Pt Pln (Persero) Up3 Parepare.

F. Teknik Analisis Data

1. Penentuan Skala

   Untuk menganalisis jawaban kuesioner dari para responden, dilakukan perubahan skala dengan menggunakan ketentuan skala Likert sebagai berikut :

   A = Bobot nilai = 5 (Sangat setuju)
   B = Bobot nilai = 4 (Setuju)
   C = Bobot nilai = 3 (Netral)
   D = Bobot nilai = 2 (Tidak setuju)
   E = Bobot nilai = 1 (Sangat tidak setuju)

2. Penentuan Variabel

   Dalam penelitian yang dilakukan terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas *(independent variable)* dan Variabel terikat *(dependent variable)*. Variabel bebas adalah variabel yang nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain tetapi mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah (X1) Kecerdasan Emosional, (X2) Kecerdasan Spiritual Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

   Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat secara linear dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Model ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Pengolahannya dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 25. Adapun model hubungan antar variabel yang dikembangkan dalam penelitian ini disusun dalam model sebagai berikut:

   $Y = a + b1.x1 + b2.x2$

   Keterangan:

Y = Kinerja
a = Konstanta
b = Koefisien regresi untuk X1, X2, X3
X1 = Kecerdasan emosional
X2 = Kecerdasan spiritual
e = eror

G. Metode Analisis Data

1. Uji Reabilitas

   Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program komputer yaitu SPSS for Windows 16 dengan menggunakan model Alpha. Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 Ghozali (2001).

2. Uji Validitas

   Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS for Windows 17, dan jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan alat skor tersebut adalah valid Ghozali (2001).

H. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

   Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal Ghozali (2001).

   a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
   b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

I. Uji Hipotesis

1. Uji F

   F dimaksudkan untuk menguji signifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dilakukan perbandingan Fhitung dengan Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% (α = 0,05) dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

   1) Jika Fhitung > Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% atau α = 0,05, maka terbukti semua variabel independen yang diamati secara serentak berpengaruh signifikan terhadap faktor dependen.

   2) Jika Fhitung < Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% atau α = 0,05, maka membuktikan bahwa semua faktor independen yang diamati secara serentak tidak berpengaruh signifikan terhadap faktor dependen.

   Nilai F hitung diperoleh dari hasil perhitungan statistik (SPSS) dalam tabel ANOVA. Sedangkan Ftabel diperoleh dengan melihat tabel F (sesuai dengan tingkat keprcayaan yang ditentukan) dengan cara df1, df2. Nilai df1 = julah dari variabel bebas, df2 = N – k – 1, dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel bebas.

   Berdasarkan tabel ANOVA (hasil uji SPSS) juga diperoleh koefisien detrminasi (R2). Nilai koefisien determinasi (R2) berada antara 1 < R2, 052 jika R2 mendekati 1, maka regresi linear berganda dinilai sangat kuat.

2. Uji T

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Adapun caranya yaitu dengan melakukan perbandingan Thitung > Ttabel pada tingkat kepercayaan 95% Thitung > Ttabel (α = 0,05)) dengan pedoman sebagai berikut:

1) Apabila Thitung > Ttabel pada tingkat kepercayaan 95% atau α = 0,05 maka variabel independen yang diamati berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Apabila Thitung < Ttabel pada tingkat kepercayaan 95% atau α = 0,05 maka variabel independen yang diamati tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Nilai Thitung diperoleh dari hasil statistik atau SPSS dalam tabel ANOVA sedangkan Ttabel diperoleh dngan melihat tabel T (sesuai tingkat kepercayaan yang ditentukan) dengan cara dff (Degree of freedom). Nilai df = N – k diman N = jumlah sampel dan K = jumlah variabel penelitian. Karena Uji T bersifat dua sisi maka nilai α dibagi 2, jika nilai t merupakan nilai dari df (α/12).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Correlation Item Total	R Tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	X1.1	0,574	0.2638	Valid
	X1.2	0,783	0.2638	Valid
	X1.3	0,751	0.2638	Valid
	X1.4	0,731	0.2638	Valid
	X1.5	0,648	0.2638	Valid
	X1.6	0,647	0.2638	Valid
	X1.7	0,692	0.2638	Valid
	X1.8	0,717	0.2638	Valid
Kecerdasan Spiritual (X2)	X2.1	0,668	0.2638	Valid
	X2.2	0,762	0.2638	Valid
	X2.3	0,843	0.2638	Valid
	X2.4	0,729	0.2638	Valid
	X2.5	0,776	0.2638	Valid
	X2.6	0,821	0.2638	Valid
	X2.7	0,747	0.2638	Valid
	X2.8	0,741	0.2638	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,779	0.2638	Valid
	Y2	0,835	0.2638	Valid
	Y3	0,770	0.2638	Valid
	Y4	0,800	0.2638	Valid
	Y5	0,790	0.2638	Valid

	Y6	0,851	0.2638	Valid
	Y7	0,723	0.2638	Valid
	Y8	0,756	0.2638	Valid

Sumber : Data Primer Output SPSS , tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan hasil analisis uji validitas terhadap instrument penelitian yang digunakan, taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,2638. Penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai R hitung > R tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan telah valid.

Tabel 5.6
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	R tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,771	0.2638	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	0,783	0.2638	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,786	0.2638	Reliabel

Sumber : Data Primer Output SPSS , tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan hasil analisis uji realibilitas terhadap instrument penelitian yang digunakan, taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh R tabel sebesar 0.2638. Penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai alpha cronbach's > R tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan telah *reliable* atau konsisten.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.error	beta		
(constant)	1,693	3,289		0,515	0,610
Kecerdasan Emosional	0,491	0,175	0,453	2,812	0,008
Kecerdasan Spiritual	0,423	0,159	0,428	2,655	0,012

Sumber : Data Yang Diolah , tahun 2021

Hasil analisis regresi ditunjukkan sebagai berikut:

Y = 1,693 + 0,491 X1 + 0,423 X2 + e

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

X1= Kecerdasan Emosional

X2= Kecerdasan Spiritual

3. Koefisien Determinan (R2)

Tabel 5.8
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,845[a]	0.714	0,699	2,350

Sumber : Data Primer Output SPSS , tahun 2021

Hasil olah statistik yang tertara pada tabel 5.8 merupakan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel independen (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 54,1% sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Uji Normalitas Data

Table 5.9
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,28903725
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

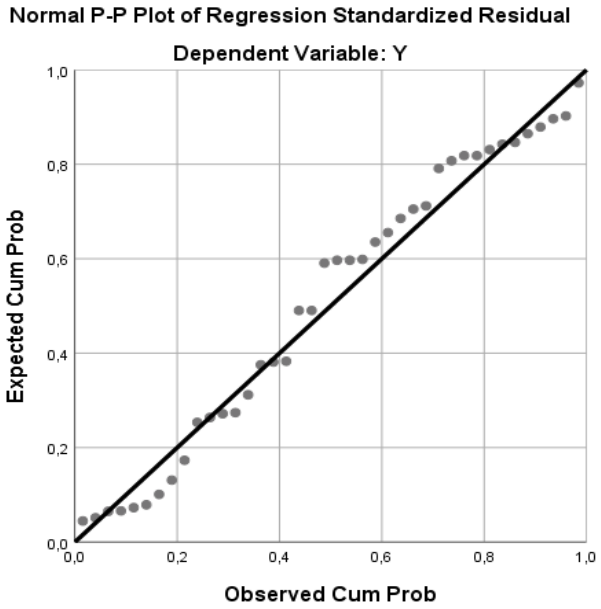
c. lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah SPSS 25

Dari hasil uji normal dengan menggunakan uji statistic *kolmogrov-siminrov* menampilkan bahwa nilai siginifikan adalah 0,200, yang berarti data tersebut terdistribusi normal dikarenakan nilai signifikan lebih tinggi dari 0,05.

Gambar 5.10
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer Output SPSS , tahun 2021

Pada gambar 5.10 diperoleh hasil tentang semua data berdistribusi secara normal, sebaran titik berada disekitar garis diagonal, jadi model regresi memenuhi asumsi normalitas.

5. **Uji Hipotesis**
   a. Uji t (parsial)

Tabel 5.11
Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients[a]

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.error	Beta		
(constant)	1,693	3,289		0,515	0,610
Kecerdasan Emosional	0,491	0,175	0,453	2,812	0,008
Kecerdasan Spiritual	0,423	0,159	0,428	2,655	0,012

Sumber : Data Primer Output SPSS , tahun 2021

a. Variabel Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Berdasarkan uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,812. Dengan tingkat signifikansi 0,008 < 0,05. Ini berarti ada pengaruh secara signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
b. Berdasarkan uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,655. Nilai signifikansi 0,012 < 0,05. Ini berarti ada pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

   b. Uji F (simultan)

Tabel 5.12
Hasil Uji F Simultan
ANOVA[a]

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
Regression	510,627	2	255,314	46,228	,000[b]
Residual	204,348	37	5,523		
Total	714,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional Kecerdasan Spiritual

Sumber : Data Primer Output SPSS , tahun 2021

Analisis uji f tabel tabel 5.11 menunjukkan hasil f test bahwa f_{hitung} yaitu 46,228. dan hasil p-value 0,000<0,05 yang artinya variabel independen Kecerdasan emosional (X1), Kecerdasan spiritual (X2) terdapat pengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada Pt. Pln (Persero) Up3 Parepare.

B. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

   Kecerdasan emosional adalah suatu keahlian seseorang dalam mengatur dan mengontrol emosi pada diri sendiri ataupun berhadapan orang lain guna memotivasi diri pada tekanan dan mengendalikan diri untuk saling menguntungkan.

   Berdasarkan hasil dari penelitian diketahui bahwa, kecerdasan emosional memilki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, dengan kecerdasan emosional yang baik, karyawan Pt. Pln (Persero) Up3 Parepare mampu mengendalikan diri dan amarah serta mampu menyikapi pekerjaan yang dihadapinya dengan baik serta mampu mengelola dan mengimplementasikan sebuah ide atau cita-cita, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan.

   Hal ini sejalan dengan penelitian, Eka Suhartini (2017), yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Labuang Baji Makassar. Hal ini berarti semakin baik karyawan mengendalikan emosinya akan meningkan kinerja karyawan tersebut.

2. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan

   Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang sudah ada dalam setiap manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup penuh makna, tak pernah merasa sia- sia, semua yang dijalaninya selalu bernilai.

   Berdasarkan hasil dari penelitian diketahui bahwa, kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual yang meningkat pasti akan ada peningkatan kinerja karyawan, cerdas secara spiritual berarti memiliki rasa berkewajiban, bertanggung jawab, dan merasakan arti dari pekerjaan yang dilakukannya.

   Hal ini sejalan dengan penelitian, Cahyo Tri Wibowo (2015), yang mengatakan bahwa bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, (Persero). Hal ini berarti karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik akan berpengaruh terhadap kedisiplinannya dalam bekerja. Tanpa harus ada atasan yang mengawasi, ia sudah mampu melakukan pekerjaanya dengan baik karena meyakini bahwa segala sesuatu yang dilakukannya diawasi oleh tuhan.

3. Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan

   Berdasarkan hasil dari penelitian diketahui bahwa, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang tinggi akan berdampak baik pada kinerja karyawan. Pihak perusahaan harus senantiasa mengawasi dan memotivasi karyawan agar kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan tidak menurun sehingga tujuan – tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai nilai dan visi perusahaan.

   Hal ini sejalan dengan penelitian, Sri Langgeng Ratnasari (2015) yang mengatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. Hal ini berarti kecerdasan emosional menekankan bagaimana seseorang menyikapi kehidupannya, sedangkan kecerdasan spiritual lebih menekankan kepada bagaimana seseorang

memaknai kehidupannya. Mustahil bagi perusahaan jika menginginkan kinerja yang optimal, namun mental para karyawannya dalam bekerja masih belum dibenahi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menanamkan serta menumbuhkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam diri para karyawannya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare. Hal ini membuktikan bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya maka perusahaan harus mengembangkan kecerdasan emosional karyawan yang mereka miliki.
2. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare. Hal ini membuktikan bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya maka perusahaan harus mengembangkan kecerdasan spiritual karyawan yang mereka miliki.
3. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare.

B. Saran

1. Bagi perusahaan

   Pihak manajemen PT. PLN (Persero) UP3 Parepare diharapkan dapat lebih mengembangkan dan memberikan pengetahuan tentang adanya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh karyawannya.
2. Bagi para akademis

   Hasil penelitian ini disarankan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya. Terutama penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek kinerja, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, S. (2010). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada LBPP-LIA Palembang. *Kajian Ekonomi*, *9*(2), 154-175. https://core.ac.uk/

Ayu, T. S. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah). https://repository.uinjkt.ac.id/

Agustian, A. G. (2007). Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi Dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman Dan 5 Rukun Islam. Jakarta: Arga Publishing

Asih, M., & Achyani, F. (2015). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Akuntansi Angkatan Tahun 2011 Di Universitas Sebelas Maret Dan Universitas Muhammadiyah Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta). http://eprints.ums.ac.id/

Dharma, A. B., Sapariyah, R. A., & Setyorini, Y. (2016). Pengaruh Muatan Etika Dalam Pengajaran Akuntansi Keuangan, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Di Surakarta). *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, *13*(2), 1-15. https://www.neliti.com/id/

Gusviartina Dwi, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Dengan Minat Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*, *12*. http://ejurnal.unisri.ac.id/

Goleman, D (2009). *Emotional Intelligent: kecerdasan emosional, mengapa EI lebih penting dari IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Handayani, R. I. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ijen View & Resort Bondowoso. https://repository.unej.ac.id/

Kaori, R. M. K. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pelayanan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT PLN (Persero) Area Jember. https://repository.unej.ac.id/

Lautia, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Sales Promotion Girl/Man Kalbe Nutritionals Cabang Surakarta). *Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Surakarta*. https://core.ac.uk/

Mangkunegara, A.P. (2002). *Manajemen Sumbar Daya Manusia*. Bandung: Rosyda Karya

OKTARIANI, W. Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual serta kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. cabang Jember. https://repository.unej.ac.id/

Pasek, N. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual pada pemahaman akuntansi dengan kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual sebagai variabel pemoderasi. *JIA (Jurnal Ilmiah Akuntansi)*, *1*(1). https://ejournal.undiksha.ac.id/

Paramita, L., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *4*(1). https://ejournal.unsrat.ac.id/

Putri, Y. S. (2016). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN persero area klaten. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, *13*(1), 88-97. https://ejournal.undip.ac.id/

QODRI, Q. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Muria Bahari Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Muria Kudus). http://eprints.umk.ac.id/

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). http://riset.unisma.ac.id/

Setiawan, A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Proconfo Indah. http://repositori.usu.ac.id/

Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, *3*(2), 64-75. https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/