

EMOTIONAL INTELLIGENCE EFFECT AND SIDE OF GENDER SPRITUAL INTELLIGENCE AGAINST PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE WEST SUMATRA STAFFING PARLIAMENT

Yusnaena¹⁾, Alpha Perdana²⁾

Dharma Andalas University, Padang

¹⁾e-mail: ayuwidara72@gmail.com

ABSTRACT

Human resources play an important role in the organization and the company, although supported by the infrastructure and sufficient financial resources, but without the support of human resources who are competent in their respective fields of activities of the organization or company will not run properly. It is proved that human resources are the key issues have to be managed as well as possible, because as the key, human resources will determine the success of an organization's operational activities.

Provincial Parliament stressed the need for employees who have emotional and spiritual balance accumulated in the form of morality working and able to work together in a solid team work. It is necessary for emotional intelligence and spiritual intelligence. But the phenomenon of the field indicate the employee's performance is far from the desired expectation seen there are many employees who are less concerned about jobs, less concerned about the peer delay - temporize absence of a sense of community work, is selfishness and want to win yourself all this illustrates the field of emotional intelligence oversight and intelligence spritual so disturbing to the achievement of actual performance.

This study is a descriptive study that compares the explanatory theories with circumstances that occur in the field. The sampling method selected by using total sampling technique. Processing data using multiple linear regression analysis formula.

From the results of this study concluded that the variables Emotional Intelligence and significant positive effect on employee performance kesekretariat West Sumatra Provincial Parliament. And variable Spiritual Intelligence does not significantly influence the performance of the employees of West Sumatra Provincial Parliament Secretariat

Keywords: *Performance, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence.*

1. Pendahuluan

Dalam organisasi sumber daya manusia sangat memegang peranan penting, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang cukup, namun tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya masing-masing kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus dikelola dengan baik untuk menentukan keberhasilan kegiatan

operasional organisasi. Seiring dengan dinamika perkembangan zaman organisasi atau perusahaan dituntut untuk mampu memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, tentunya kualitas seorang sumber daya manusia semakin penting dan mendesak untuk menjawab tantangan lingkungan yang selalu berubah. Perubahan yang terjadi pada bidang sumber daya manusia di ikuti pada perkembangan kemampuan dari

seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada manajemen sumber daya manusia (Mathis, 2001). Sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam tim akan menjadi kunci keberhasilan dalam organisasi.

Dalam usaha membangun organisasi yang memiliki performansi karyawan yang tinggi saat ini dibutuhkan kecerdasan yang menyeluruh bagi SDM dalam organisasi tersebut. Sampai saat ini, para pakar mengkaji tentang kecerdasan dan menggolongkannya atas tiga jenis kecerdasan yaitu: kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ).

Kecerdasan intelektual (*Intelligence Quotient*) menurut psikolog *Daniel Goleman*, hanya menyumbang sekitar 5 - 10 persen bagi kesuksesan hidup suatu individu. Sedangkan sisanya adalah kombinasi beragam faktor yang antara lain adalah kecerdasan emosional dan kecerdasan yang lainnya (Gramedia, 1996). Kecerdasan intelektual (*Intelligence Quotient*) menurut *Paul Stoltz*, hanya bagian kecil dari pohon kesuksesan dalam semua hal. Stoltz yang menulis buku laris, *Adversity Quotient* (Gramedia, 2000) menyebut kinerja, bakat dan kemauan, karakter, kesehatan, kecerdasan, faktor genetis, pendidikan dan keyakinan sebagai kunci-kunci kesuksesan manusia.

Dalam mewujudkan organisasi pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa DPRD Provinsi Sumatera Barat dituntut memiliki SDM yang profesionalisme sebagai daya saing organisasi dalam era globalisasi dewasa ini, dimana SDM yang dimilikinya berjumlah 102 orang karyawan karena penelitian ini merupakan penelitian payung maka dalam penelitian ini hanya

memiliki sampel sebanyak 32 orang karyawan yang akan diteliti dari sisi gender. Daya saing suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta terletak pada kompetensi SDM nya. DPRD Provinsi menekankan perlunya pegawai yang memiliki keseimbangan emosional dan spritual yang terakumulasi dalam bentuk moralitas bekerja dan mampu bekerja sama dalam tim work yang solid. Untuk itu diperlukan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Namun fenomena dilapangan menunjukkan kinerja karyawan jauh dari harapan yang diinginkan terlihat masih banyaknya karyawan yang kurang peduli terhadap pekerjaan, kurang peduli terhadap teman sejawat menunda - nunda pekerjaan tidak adanya rasa kebersamaan, bersifat egoisme dan ingin menang sendiri semua ini menggambarkan kealpaan dibidang kecerdasan emosional serta kecerdasan spritual sehingga mengganggu terhadap pencapaian kinerja yang actual. Sedangkan kedua hal tersebut sangat dibutuhkan dalam mewujudkan organisasi pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa sekaligus sebagai daya saing organisasi dalam era globalisasi dewasa ini. Seorang yang pintar belum tentu akan berhasil dalam mengembangkan diri sebagai yang berperformansi tinggi. Sedangkan kecerdasan spiritual akan memotivasi orang yang sudah mampu menjadikan religiusitas itu sebagai sumber penggerak untuk berbuat kearifan guna bertindak semaksimal mungkin untuk orang lain (Taufik, 2006).

Dr. Taufik. B, menyatakan bahwa sistem manajemen hanya memberikan kontribusi 30% pada keberhasilan suatu perusahaan. Bagian terbesar lainnya sangat tergantung pada karyawan yang menggerakkan institusi tersebut. Saat ini jika institusi memilih karyawan, yang

paling diprioritaskan hanyalah kemampuan intelektual semata. Meskipun secara akademis SDM tersebut sangat baik untuk bekerja di suatu institusi, akan tetapi jika kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritualnya diabaikan, maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan suatu kontribusi yang maksimal terhadap performansi dirinya dan performansi institusi. Untuk itu apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada DPRD Provinsi Sumatera Barat, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul "Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Dari Sisi Gender Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Kepegawaian DPRD Provinsi Sumatera Barat".

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Kecerdasan Emosional, Spiritual dari sisi gender terhadap kinerja Karyawan Bagian Kepegawaian DPRD Provinsi Sumatera Barat. Ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini terbatas pada masalah yang berhubungan dengan kecerdasan emosional, sebagai variabel independen dan Kinerja sebagai variabel dependennya. Dengan hipotesa penelitian diduga Kecerdasan Emosional dan kecerdasan spritual dari sisi gender berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Tinjauan Literatur

Kajian teori dan kerangka konseptual dari penelitian ini adalah :

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan

moral dan etika (Prawiro Sentono, 1999). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja :

- a. Faktor individu, terdiri dari kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), demografis (umur, asal-usul, dan jenis kelamin)
- b. Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.
- c. Faktor logis, terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Kecerdasan emosional adalah suatu kecerdasan yang merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2000). Sedangkan Salovey dan Mayer dalam Goleman (2000) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Dan secara lebih praktis, Scott (1996) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memecahkan masalah yang berhubungan dengan situasi sosial dan hubungan antara manusia.

EQ sama pentingnya dengan kecerdasan intelektual (IQ). EQ memberi kita kesadaran mengenai perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain. Goleman (2000) menyatakan bahwa EQ merupakan persyaratan dasar untuk menggunakan IQ secara efektif.

Menurut Daniel Goleman terdapat 5 (lima) dimensi EQ yang akan membuat

seseorang menjadi profesional yang handal diantaranya adalah :

a. Dimensi *self awareness* (kesadaran diri).

Artinya mengetahui keadaan dalam diri, hal yang lebih disukai dan intuisi, kompetensi dalam dimensi pertama adalah mengenali emosi sendiri, mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri dan keyakinan akan kemampuan sendiri.

b. Dimensi *self regulation* (pengaturan diri).

Artinya mengelola keadaan dalam diri dan sumber dalam diri sendiri, kompetensi dimensi kedua ini adalah menahan emosi dan dorongan negatif, menjaga norma kejujuran dan integritas, bertanggung jawab atas kinerja pribadi, luwes terhadap perubahan dan terbuka terhadap ide-ide serta informasi baru.

c. Dimensi *motivation* (motivasi).

Artinya dorongan yang membimbing atau membantu mencapai sasaran dan tujuan. Kompetensi dimensi ketiga adalah dorongan untuk menjadi lebih baik, menyesuaikan dengan sasaran kelompok atau organisasi, kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan dan kegigihan dalam memperjuangkan kegagalan dan hambatan.

d. Dimensi *empathy* (empati).

Yaitu kesadaran akan perasaan, kepentingan dan kepribadian orang. Dimensi keempat terdiri dari kompetensi *understanding others*, *developing others*, *customer service*, menciptakan kesempatan-kesempatan melalui pergaulan dengan berbagai macam orang, membaca hubungan antara keadaan emosi dan kekuatan hubungan suatu kelompok.

e. Dimensi *social skills* (kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain).

Artinya kemahiran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain. Diantaranya adalah kemampuan persuasi, mendengar dengan terbuka dan memberi pesan yang jelas, kemampuan menyelesaikan pendapat, semangat *leadership*, kolaborasi dan kooperasi serta *team building*.

Kecerdasan emosi tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi individu menurut Goleman (2009:267-282), yaitu:

a. Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subyek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi dengan contoh - contoh ekspresi. Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak dikemudian hari, sebagai contoh: melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan sebagainya. Hal ini akan menjadikan anak menjadi lebih mudah untuk menangani dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan, sehingga anak-anak dapat berkonsentrasi dengan baik dan tidak memiliki banyak masalah tingkah laku seperti tingkah laku kasar dan negatif.

b. Lingkungan non keluarga

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran. Anak berperan sebagai individu di luar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain. Pengembangan kecerdasan emosi dapat ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk pelatihan diantaranya adalah pelatihan asertivitas, empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan yang lainnya.

Menurut Le Dove (Goleman 1997: 20-32) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi antara lain:

a. Fisik

Secara fisik bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosi seseorang adalah anatomi saraf emosinya. Bagian otak yang digunakan untuk berfikir yaitu konteks (kadang kadang disebut juga neo konteks). Sebagai bagian yang berada dibagian otak yang mengurus emosi yaitu system limbik, tetapi sesungguhnya antara kedua bagian inilah yang menentukan kecerdasan emosi seseorang.

1) Konteks

Bagian ini berupa bagian berlipat-lipat kira kira 3 milimeter yang membungkus hemisfer serebral dalam otak. Konteks berperan penting dalam memahami sesuatu

secara mendalam, menganalisis mengapa mengalami perasaan tertentu dan selanjutnya berbuat sesuatu untuk mengatasinya. Konteks khusus lobus prefrontal, dapat bertindak sebagai saklar peredam yang memberi arti terhadap situasi emosi sebelum berbuat sesuatu.

2) Sistem limbik

Bagian ini sering disebut sebagai emosi otak yang letaknya jauh didalam hemisfer otak besar dan terutama bertanggung jawab atas pengaturan emosi dan implus. Sistem limbik meliputi hippocampus, tempat berlangsungnya proses pembelajaran emosi dan tempat disimpannya emosi. Selain itu ada *amygdala* yang dipandang sebagai pusat pengendalian emosi pada otak.

b. Psikis

Kecerdasan emosi selain dipengaruhi oleh kepribadian individu, juga dapat dipupuk dan diperkuat dalam diri individu.

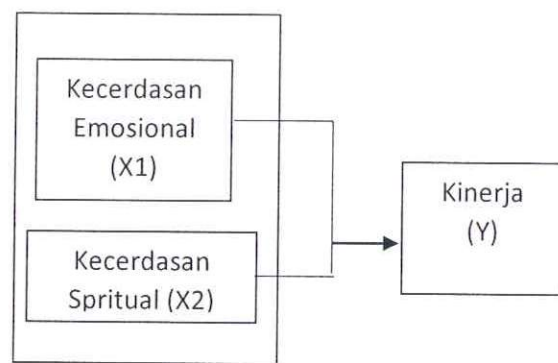
Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosi seseorang yaitu secara fisik dan psikis. Secara fisik terletak dibagian otak yaitu konteks dan sistem limbik, secara psikis diantaranya meliputi lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga.

Zohar dan Marshal (2007:4) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya,

kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain.

Berman (2005; dalam Trihandini, 2005) 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. Macormick (1994; dalam Trihandini, 2005) dalam penelitiannya membedakan 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. Asih (2004) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual digunakan untuk menghadapi masalah-masalah eksistensial, yaitu ketika orang secara pribadi merasa terpuruk, terjebak oleh kebiasaan, kekawatiran dan masalah masa lalu akibat penyakit dan kesedihan.

Kecerdasan spiritual dapat juga menjadikan orang lebih cerdas secara spiritual dalam beragama, artinya seseorang yang memiliki kecerdasan tinggi mungkin menjalankan agamanya tidak secara picik, eksklusif, fanatik atau prasangka. Kecerdasan spiritual juga memungkinkan orang untuk menyatukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal, serta menjembatani kesenjangan antara diri sendiri dan orang lain. Seorang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi cenderung menjadi seorang pemimpin yang penuh pengabdian, bertanggungjawab untuk membawakan visi dan nilai yang lebih tinggi kepada orang lain, dan bisa memberi inspirasi kepada orang lain.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif explanatori yaitu membandingkan antara teori-teori dengan keadaan yang terjadi di lapangan. dengan pendekatan kuantitatif, Pengujian hipotesis dilakukan dengan alat analisis regresi linier berganda Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian kepegawaian DPRD Provinsi Sumatera Barat yang berjenis kelamin wanita dengan jumlah 32 orang dan sampel juga berjumlah 32 orang karena menggunakan teknik pengambilan sampel *Method total sampling*.

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survey. Instrumen yang digunakan terdiri dari perangkat kuesioner untuk variabel, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual serta Kinerja karyawan, alat yang digunakan dalam menghimpun data berupa kuesioner, dokumentasi. Variabel dan definisi operasional sebagaimana diketahui, banyak sekali variabel atau faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Namun, penelitian ini hanya akan mendiskripsikan pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual sebagai variabel independen terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang merujuk kepada kemampuan

mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain pada karyawan DPR Provinsi Sumatera Barat yang diukur Dengan menggunakan skala likert, peneliti membagi menjadi 5 kategori yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, sangat setuju.

Kecerdasan spiritual adalah sebagai kecerdasan karyawan DPR Provinsi Sumatera Barat untuk menghadapi persoalan makna atau value, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya pada skala likert, peneliti membagi menjadi 5 kategori yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka responden berdasarkan Umur dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| No | Umur | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------|-----------|------------|
| 1 | < 18 | 0 | 0 |
| 2 | 18 – 25 Tahun | 5 | 15,6% |
| 3 | 26 – 35 Tahun | 10 | 31,2% |
| 4 | 36 – 45 Tahun | 13 | 40,7% |
| 5 | >45 Tahun | 4 | 12,5% |
| | Total | 32 | 100% |

Sumber : Olahan Data SPSS

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang bekerja di Kepegawaian DPRD Provinsi Sumatera Barat mayoritas berumur 36 – 45 tahun yaitu sebanyak 13 orang (40,7%). Sedangkan yang berumur diatas 45 tahun

hanya 4 orang (12,5%). Selebihnya karyawan yang berumur 18 – 25 tahun sebanyak 5 orang (15,6%) dan berumur 26 – 35 tahun sebanyak 10 orang (31,2%). Dengan demikian dapat dilihat karyawan yang berkerja di kesekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. Dominan berumur 36 – 45 tahun.

4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat tabel di bawah ini:

Tabel 2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Responden | Persentase |
|-------------------|-----------|------------|
| SMA/SMK/Sederajat | 5 | 15,6% |
| Sarjanamuda | 8 | 25,0% |
| Sarjana | 15 | 46,9% |
| Pascasarjana | 4 | 12,5% |
| Jumlah | 32 | 100% |

Sumber : Olahan Data SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden terbesar adalah karyawan yang berpendidikan Sarjana dengan jumlah 15 orang dengan persentase 46,9%.

4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa responden berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Golongan | Responden | Persentase |
|----------|-----------|------------|
| I | 0 | 0% |
| II | 11 | 34,4% |
| III | 17 | 53,1% |
| IV | 4 | 12,5% |
| Jumlah | 32 | 100% |

Sumber : Olahan Data SPSS

Dari table 3 diatas dapat dilihat bahwa responden terbesar pada golongan

III dengan jumlah 17 orang dengan persentase 53,1%.

Tabel 4. Uji Validitas

| No | Variabel | Pernyataan | Koefisien Validitas | Rtabel | Keterangan |
|----|-------------------------------|------------|---------------------|--------|------------|
| 1 | Variabel Kecerdasan Emosional | 1 | 0.805 | 0.3 | Valid |
| 2 | | 2 | 0.631 | 0.3 | Valid |
| 3 | | 3 | 0.837 | 0.3 | Valid |
| 4 | | 4 | 0.675 | 0.3 | Valid |
| 5 | | 5 | 0.661 | 0.3 | Valid |
| 6 | | 6 | 0.805 | 0.3 | Valid |
| 7 | | 7 | 0.631 | 0.3 | Valid |
| 8 | | 8 | 0.837 | 0.3 | Valid |
| 9 | | 9 | 0.675 | 0.3 | Valid |
| 10 | | 10 | 0.661 | 0.3 | Valid |
| 11 | Variabel Kecerdasan Spiritual | 1 | 0.708 | 0.3 | Valid |
| 12 | | 2 | 0.506 | 0.3 | Valid |
| 13 | | 3 | 0.521 | 0.3 | Valid |
| 14 | | 4 | 0.601 | 0.3 | Valid |
| 15 | | 5 | 0.416 | 0.3 | Valid |
| 16 | | 6 | 0.704 | 0.3 | Valid |
| 17 | | 7 | 0.488 | 0.3 | Valid |
| 18 | | 8 | 0.746 | 0.3 | Valid |
| 19 | | 9 | 0.639 | 0.3 | Valid |
| 20 | | 10 | 0.586 | 0.3 | Valid |
| 21 | Kinerja | 1 | 0.522 | 0.3 | Valid |
| 22 | | 2 | 0.390 | 0.3 | Valid |
| 23 | | 3 | 0.524 | 0.3 | Valid |
| 24 | | 4 | 0.488 | 0.3 | Valid |
| 25 | | 5 | 0.513 | 0.3 | Valid |

| | | | | | |
|----|--|----|-------|-----|-------|
| 26 | | 6 | 0.688 | 0.3 | Valid |
| 27 | | 7 | 0.507 | 0.3 | Valid |
| 28 | | 8 | 0.630 | 0.3 | Valid |
| 29 | | 9 | 0.477 | 0.3 | Valid |
| 30 | | 10 | 0.598 | 0.3 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2013

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung untuk indikator masing pernyataan lebih besar dari r tabel (0.361) yang berarti tiap – tiap indicator variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator – indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja.

Dari table 4 dapat dilihat bahwa semua instrument memiliki korelasi lebih besar dari 0.3 sehingga seluruh instrument dapat dinyatakan valid. Instrument pernyataan yang mempunyai nilai validitas tertinggi adalah instrument No. 3 yaitu pernyataan mengenai memahami emosional kepada setiap rekan kerja maupun atasan demi terciptanya suasana kerja yang kondusif dengan nilai 0.837 dan instrument yang mempunyai nilai terendah adalah instrument No. 22 yaitu pernyataan mengenai memiliki kemampuan emosional yang bagus sebagai pemacu semangat dalam bekerja, sehingga pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ada yang termasuk pada variabel kinerja dengan nilai 0.390.

4.4. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach Alpha | Para meter | Keterangan |
|----|-----------------------------|----------------|------------|------------|
| 1 | Faktor Kecerdasan Emosional | 0.887 | 0.6 | Handal |
| 2 | Faktor Kecerdasan Spiritual | 0.776 | 0.6 | Handal |
| 3 | Kinerja | 0.702 | 0.6 | Handal |

Sumber : Data primer diolah, 2013

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai α cronbach untuk masing – masing pernyataan lebih besar dari 0.6 yang berarti tiap – tiap indikator variabel adalah reliable, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan tersebut yang digunakan untuk mengukur variabel emosional, spiritual, dan kinerja karyawan sudah tepat.

4.5. Variabel Penelitian

4.5.1. Variabel Kecerdasan Emosional

Untuk variabel kecerdasan emosional terdiri dari 10 pertanyaan yaitu saya selalu menciptakan kesadaran dalam diri agar terciptanya kinerja yang baik dalam bekerja, mampu memiliki motivasi diri yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja, saya memahami emosional kepada setiap rekan kerja maupun atasan demi terciptanya suasana kerja yang kondusif, saya memiliki tanggungjawab dan tegas terhadap pekerjaan, saya akan puas apabila pekerjaan saya di hargai dengan imbalan yang besar, kecerdasan emosional tidak mempengaruhi kualitas dan

semangat kerja saya, pada saat - saat saya tidak dihargai, saya akan bertindak brutal, kalau ada masalah dalam pekerjaan saya berusaha tenang menghadapinya, bagi saya tidak perlu memikirkan lingkungan kerja andaikan saya merasa dirugikan saya akan protes, bagaimanapun situasi dan

kondisi dilingkungan kerja saya, saya tidak terpengaruh yang jelas pekerjaan saya akan saya kerjakan sebaik mungkin karena itu adalah tanggung jawab saya. Tanggapan responden untuk variabel emosional ini dapat dilihat pada tabel 6

Tabel 6. Tanggapan Responden Tentang Kecerdasan Emosional

| No | Pertanyaan | Jawaban Reponden | | | | | Jumlah Skor | Rata – rata | TCR | KET |
|----|--|------------------|------|------|-----|-----|-------------|-------------|------|------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | | | |
| 1. | Saya selalu menciptakan kesadaran dalam diri agar terciptanya kinerja yang baik dalam bekerja. | 15,7 | 81,2 | 3,1 | | | 413 | 4,13 | 82,6 | Baik |
| 2. | Mampu memiliki motivasi diri yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja. | 15,6 | 68,8 | 12,5 | 3,1 | | 397 | 3,97 | 79,4 | Cukup Baik |
| 3. | Saya memahami emosional kepada setiap rekan kerja maupun atasan demi terciptanya suasana kerja yang kondusif | 6,2 | 62,5 | 31,3 | | | 375 | 3,75 | 75 | Cukup Baik |
| 4 | Saya memiliki tanggungjawab dan tegas terhadap pekerjaan. | 3,2 | 62,5 | 31,2 | 3,1 | | 366 | 3,66 | 73,2 | Cukup Baik |
| 5 | Saya akan puas apabila pekerjaan saya di hargai dengan imbalan yang besar. | 15,6 | 65,7 | 15,6 | 3,1 | | 394 | 3,94 | 78,8 | Cukup Baik |
| 6 | Kecerdasan emosional tidak mempengaruhi kualitas dan semangat kerja saya. | 3,2 | 81,2 | 15,6 | | | 388 | 3,88 | 77,6 | Cukup Baik |
| 7 | Pada saat saat saya tidak dihargai, saya akan bertindak brutal.. | 15,6 | 68,8 | 12,5 | 3,1 | | 397 | 3,97 | 79,4 | Cukup Baik |
| 8 | Kalau ada masalah dalam pekerjaan, saya berusaha tenang menghadapinya. | 6,2 | 62,5 | 31,3 | | | 375 | 3,75 | 75 | Cukup Baik |
| 9 | Bagi saya tidak perlu memikirkan lingkungan kerja andaikan saya merasa dirugikan saya akan protes. | 3,2 | 62,5 | 31,2 | 3,1 | | 366 | 3,66 | 73,2 | Cukup Baik |
| 10 | Bagaimanapun stuasi dan kondisi dilingkungan kerja saya, saya tidak terpengaruh. Yang jelas pekerjaan saya akan saya kerjakan sebaik mungkin. Karena itu adalah tanggung jawab saya. | 15,6 | 65,6 | 15,7 | 3,1 | | 394 | 3,94 | 78,8 | Cukup Baik |
| | Rata – rata | 10 | 73 | 16 | 1 | | 392 | 3,92 | 78,4 | Cukup Baik |

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner, data diolah 2013

Dari tabel 6 di atas dijelaskan untuk variabel emosional karyawan bagian kepegawaian DPRD Provinsi Sumatera Barat termasuk kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari rata – rata jawaban responden yaitu sebesar 3.92. Dimana sebagian besar responden 23 orang (73%) menyatakan setuju bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan kesekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat selalu menciptakan kesadaran dalam diri agar terciptanya kinerja yang baik dalam bekerja, mampu memiliki motivasi diri yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja, memahami emosional kepada setiap rekan kerja maupun atasan demi terciptanya suasana kerja yang kondusif, memiliki tanggungjawab dan tegas terhadap pekerjaan, puas apabila pekerjaan saya di hargai dengan imbalan yang besar, kecerdasan emosional tidak mempengaruhi kualitas dan semangat kerja, kalau ada masalah dalam pekerjaan berusaha tenang menghadapinya, tidak perlu memikirkan lingkungan kerja yang merugikan, bagaimanapun situasi dan kondisi di lingkungan kerja tidak terpengaruh terhadap pekerjaan, kerjakan sebaik mungkin tanggung jawab yang diberikan. Pernyataan ini didukung oleh responden 3 orang (10%) yang menyatakan sangat setuju. Sedangkan yang menyatakan kurang setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 5 orang (16%) dan 1 orang (1%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Dari tabel 6 di atas juga dapat dijelaskan bahwa rata – rata tertinggi respon responden mengenai variabel kecerdasan emosional adalah menciptakan kesadaran dalam diri agar terciptanya kinerja yang baik dalam bekerja yaitu sebesar 4.13. Dimana 26 orang (81.2%) responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut dan didukung oleh 5 orang (15.7%) responden menyatakan sangat setuju. Di samping itu terdapat 1

orang (3.1%) responden menyatakan kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Sedangkan rata – rata terendah dari respon responden mengenai variabel kecerdasan emosional adalah memiliki tanggungjawab dan tegas terhadap pekerjaan yaitu sebesar 3.66. Meskipun sebagian besar responden 20 orang atau (62.5%) menyatakan setuju memiliki tanggungjawab dan tegas terhadap pekerjaan dan didukung 1 orang responden (3.2%) menyatakan sangat setuju. Namun 10 orang responden (31.2%) yang menyatakan kurang setuju artinya cukup banyak responden yang menyatakan memiliki tanggungjawab dan tegas terhadap pekerjaan. Pernyataan ini juga dijawab oleh 1 orang responden (3.1%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

4.5.2. Variabel Kecerdasan Spiritual

Untuk variabel kecerdasan spiritual terdiri dari 10 pertanyaan yaitu saya memiliki sikap saling peduli terhadap lingkungan kerja, bagi saya pekerjaan bukan hanya untuk perusahaan tapi juga untuk beribadah, kenyamanan lingkungan kerja, hubungan baik sesama teman sejawat dan atasan bagi saya sangat penting, saya sportif dan mengakui kelebihan yang dimiliki oleh karyawan lain. Sehingga saya selalu berfikir positif terhadap prestasi teman sejawat, saya selalu menghargai dan mensyukuri pada posisi pekerjaan yang saya duduki. Karena menurut saya semuanya ada yang mengatur, bagi saya pekerjaan adalah tanggung jawab pribadi saya dengan Allah, bukan karena saya digaji dan disayangi pimpinan makanya pekerjaan saya kerjakan, prinsip saya harus memberikan yang terbaik bagi lingkungan kerja saya karena semua pekerjaan itu kelak akan dipertanggungjawabkan, sifat - sifat yang tidak baik yang menjadi kendala dalam lingkungan kerja dan pelaksanaan tugas akan saya jauhi karena

saya berprinsip lingkungan kerja saya adalah bagian hidup saya yang perlu saya jaga sebaik mungkin. Dalam bertindak saya selalu berpedoman kepada ajaran agama yang saya anut, bagi saya bekerja

asal jadi pun tidak menjadi beban bagi saya karena pimpinan tidak selalu mengawasi saya. Tanggapan responden untuk variabel kecerdasan spiritual ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Tanggapan Responden Tentang Spiritual

| No | Pertanyaan | Jawaban Reponden | | | | | Jumlah Skor | Rata – rata | TC R | KET |
|----|--|------------------|------|------|-----|-----|-------------|-------------|------|-------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | | | |
| 1. | Saya memiliki sikap saling peduli terhadap lingkungan kerja | 6.3 | 78.1 | 15.6 | | | 390 | 3.90 | 78 | Cukup Baik |
| 2. | Bagi saya pekerjaan bukan hanya untuk perusahaan tapi juga untuk beribadah | 9.4 | 84.4 | 6.2 | | | 403 | 4.03 | 80.6 | Baik |
| 3. | Kenyamanan lingkungan kerja, hubungan baik sesama teman sejawat dan atasan bagi saya sangat penting | 15.6 | 62.5 | 21.9 | | | 393 | 3.93 | 78.6 | Cukup Baik |
| 4 | Saya sportif dan mengakui kelebihan yang dimiliki oleh karyawan lain. Sehingga saya selalu berfikir positif terhadap prestasi teman sejawat | 9.4 | 75.0 | 15.6 | | | 319 | 3.19 | 63.8 | Kurang Baik |
| 5 | Saya selalu menghargai dan mensyukuri pada posisi pekerjaan yang saya duduki. Karena menurut saya semuanya ada yang mengatur. | 3.1 | 68.8 | 21.9 | 6.2 | | 369 | 3.69 | 73.8 | Cukup Baik |
| 6 | Bagi saya pekerjaan adalah tanggung jawab pribadi saya dengan Allah, bukan karena saya digaji dan disayangi pimpinan makanya pekerjaan saya kerjakan | 3.1 | 81.3 | 15.6 | | | 387 | 3.87 | 77.4 | Cukup Baik |
| 7 | Prinsip saya saya harus memberikan yang terbaik bagi lingkungan kerja saya karena semua pekerjaan itu kelak akan dipertanggungjawabkan. | 15,6 | 68,8 | 12,5 | 3,1 | | 397 | 3.97 | 79.4 | Cukup Baik |
| 8 | Sifat-sifat yang tidak baik yang menjadi kendala dalam lingkungan kerja dan pelaksanaan tugas akan saya jauhi karena saya berprinsip lingkungan kerja saya adalah bagian hidup saya yang perlu saya jaga sebaik mungkin. | 6.2 | 62.6 | 31.2 | | | 375 | 3.75 | 75 | Cukup Baik |
| 9 | Dalam bertindak saya selalu berpedoman kepada ajaran agama yang saya anut. | 3.1 | 62.6 | 31.2 | 3,1 | | 366 | 3.66 | 73.2 | Cukup Baik |
| 10 | Bagi saya bekerja asal jadi pun tidak menjadi beban bagi saya karena pimpinan tidak selalu mengawasi saya. | 15.6 | 65.7 | 15,6 | 3.1 | | 394 | 3.94 | 78.8 | Cukup Baik |
| | Rata – rata | 9 | 71 | 19 | 1 | | 388 | 3.88 | 77.6 | Cukup Baik |

Dari tabel 7 di atas dapat dijelaskan untuk variabel kecerdasan spiritual karyawan bagian kepegawaian DPRD Provinsi Sumatera Barat termasuk kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari rata – rata jawaban responden yaitu sebesar 3.88. Dimana sebagian besar responden 22 orang (71%) menyatakan setuju bahwa kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh karyawan kesekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat memiliki sikap saling peduli terhadap lingkungan kerja, pekerjaan bukan hanya untuk perusahaan tapi juga untuk beribadah, kenyamanan lingkungan kerja, hubungan baik sesama teman sejawat dan atasan sangat penting, sportif dan mengakui kelebihan yang dimiliki oleh karyawan lain. Sehingga selalu berfikir positif terhadap prestasi teman sejawat, selalu menghargai dan mensyukuri pada posisi pekerjaan yang diduduki, karena semuanya ada yang mengatur, pekerjaan adalah tanggung jawab pribadi dengan Allah, bukan karena digaji dan disayangi pimpinan makanya pekerjaan dikerjakan. Prinsip harus memberikan yang terbaik bagi lingkungan kerja karena semua pekerjaan itu kelak akan dipertanggung-jawabkan. Sifat-sifat tidak baik yang menjadi kendala dalam lingkungan kerja dan pelaksanaan tugas akan di jauhi karena berprinsip lingkungan kerja adalah bagian hidup yang perlu dijaga sebaik mungkin. Dalam bertindak selalu berpedoman kepada ajaran agama yang dianut, bekerja asal jadi pun tidak menjadi beban karena pimpinan tidak selalu mengawasi. Pernyataan ini didukung oleh 3 orang (9%) responden yang menyatakan sangat setuju. Sedangkan yang menyatakan kurang setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 6 orang (19%) dan 1 orang (1%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Dari tabel 7 diatas juga dapat dijelaskan bahwa rata – rata tertinggi respon responden mengenai variabel

kecerdasan spiritual adalah pekerjaan bukan hanya untuk perusahaan tapi juga untuk beribadah yaitu sebesar 4.03. Di mana 27 orang (84.4%) responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut dan didukung oleh 3 orang (9.4%) responden menyatakan sangat setuju. Di samping itu terdapat 2 orang (6.2%) responden menyatakan kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Sedangkan rata – rata terendah dari respon responden mengenai variabel kecerdasan spiritual adalah sportif dan mengakui kelebihan yang dimiliki oleh karyawan lain serta selalu berfikir positif terhadap prestasi teman sejawat yaitu sebesar 3.19. Meskipun sebagian besar responden 24 orang atau (75.0%) menyatakan setuju sportif dan mengakui kelebihan yang dimiliki oleh karyawan lain serta selalu berfikir positif terhadap prestasi teman sejawat dan didukung 3 orang responden (9.4%) menyatakan sangat setuju. Pernyataan ini juga didukung oleh 5 orang responden (15.6%) yang menyatakan kurang setuju artinya cukup banyak responden yang sportif dan mengakui kelebihan yang dimiliki oleh karyawan lain serta selalu berfikir positif terhadap prestasi teman sejawat.

4.5.3. Variabel Kinerja

Untuk variabel kinerja terdiri dari 10 pertanyaan yaitu pekerjaan saya selesai pada waktu yang tepat, saya perlu memiliki kemampuan emosional yang bagus sebagai pemacu semangat saya dalam bekerja. Sehingga pekerjaan saya selalu saya kerja kan sesuai dengan standar yang telah ada, dengan kemampuan spiritual yang bagus saya memberikan yang terbaik untuk institusi saya, sehingga tidak ada pekerjaan saya yang saya kerjakan asal jadi saja, dalam melakukan pekerjaan saya selalu disiplin dengan waktu, aturan kerja dan tanggung jawab, sehingga tidak ada waktu lain yang terbuang dengan sia-sia, yang

menyebabkan kinerja saya jelek, saya mau mengambil resiko dan selalu berfikir jernih untuk selalu dapat bekerja dengan baik. Sehingga bagi saya kualitas kerja menjadi nomor satu, saya tidak akan memikirkan hasil kerja saya yang penting pekerjaan itu selesai, walaupun hasilnya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, bagi saya pekerjaan itu tidak menjadi masalah, tidak siap pun pekerjaan saya, saya tenang saja, sebagai seorang karyawan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk tugas, saya harus

memberikan yang terbaik untuk institusi saya, sehingga apapun pekerjaan yang diserahkan kepada saya, akan saya kerjakan dengan sebaik-baiknya, Bagi saya tak perlu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dengan kecakapan emosional serta spritual yang saya miliki, dapat meningkatkan kinerja saya sehingga pimpinan selalu puas akan hasil kerja saya. Tanggapan responden untuk variabel kinerja ini dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini.

Tabel 8. Tanggapan Responden Tentang Kinerja

| No | Pertanyaan | Jawaban Reponden | | | | | Jumlah Skor | Rata – rata | TCR | KET |
|----|--|------------------|------|------|-----|-----|-------------|-------------|------|------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | | | |
| 1. | Pekerjaan saya selesai pada waktu yang tepat | 6.2 | 75.0 | 18.8 | | | 387 | 3.87 | 77.4 | Cukup Baik |
| 2. | Saya perlu memiliki kemampuan emosional yang bagus sebagai pemacu semangat saya dalam bekerja. Sehingga pekerjaan saya selalu saya kerja kan sesuai dengan standar yang telah ada | 9.4 | 84.4 | 6.2 | | | 403 | 4.03 | 80.6 | Baik |
| 3. | Dengan kemampuan spritual yang bagus saya memberikan yang terbaik untuk institusi saya, sehingga tidak ada pekerjaan saya yang saya kerjakan asal jadi saja. | 12.5 | 59.4 | 28.1 | | | 384 | 3.84 | 76.8 | Cukup Baik |
| 4 | Dalam melakukan pekerjaan saya selalu disiplin dengan waktu, aturan kerja dan tanggung jawab, sehingga tidak ada waktu lain yang terbuang dengan sia-sia. Yang menyebabkan kinerja saya jelek. | 6.2 | 71.9 | 21.9 | | | 384 | 3.84 | 76.8 | Cukup Baik |
| 5 | Saya mau mengambil resiko dan selalu berfikir jernih untuk selalu dapat bekerja dengan baik. Sehingga bagi saya kualitas kerja menjadi nomor satu. | 3.1 | 71.9 | 21.9 | 3.1 | | 375 | 3.75 | 75 | Cukup Baik |
| 6 | Saya tidak akan memikirkan hasil kerja saya yang penting pekerjaan itu selesai, walaupun hasilnya tidak sesuai dengan standar yang telah di tetapkan. | 3.1 | 81.3 | 15.6 | | | 387 | 3.87 | 77.4 | Cukup Baik |
| 7 | Bagi saya pekerjaan itu tidak menjadi masalah, tidak siap pun pekerjaan saya, saya tenang saja. | 15.6 | 68.8 | 12.5 | 3.1 | | 397 | 3.97 | 79.4 | Cukup Baik |

| | | | | | | | | | | |
|----|--|------|------|------|-----|--|-----|------|------|------------|
| 8 | Sebagai seorang karyawan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk tugas, saya harus memberikan yang terbaik untuk institusi saya, sehingga apapun pekerjaan yang diserahkan kepada saya, akan saya kerja kan dengan sebaik-baiknya. | 6.2 | 62.6 | 31.2 | | | 375 | 3.75 | 75 | Cukup Baik |
| 9 | Bagi saya tak perlu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. | 3.1 | 62.6 | 31.2 | 3.1 | | 366 | 3.66 | 73.2 | Cukup Baik |
| 10 | Dengan kecakapan emosional serta spritual yang saya miliki, dapat meningkatkan kinerja saya sehingga pimpinan selalu puas akan hasil kerja saya | 15.6 | 65.7 | 15.6 | 3.1 | | 394 | 3.94 | 78.8 | Cukup Baik |
| | Rata – rata | 8 | 70 | 20 | 2 | | 384 | 3.84 | 76.8 | Cukup Baik |

Dari tabel 8 diatas dapat dijelaskan untuk variabel kinerja karyawan bagian Kepegawaian DPRD Provinsi Sumatera Barat termasuk kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari rata – rata jawaban responden yaitu sebesar 3.84. Dimana sebagian besar responden 22 orang (70%) menyatakan setuju bahwa pekerjaan selesai pada waktu yang tepat, perlu memiliki kemampuan emosional yang bagus sebagai pemacu semangat dalam bekerja, sesuai dengan standar yang telah ada dengan kemampuan spiritual yang bagus, memberikan yang terbaik, dalam melakukan pekerjaan selalu disiplin dengan waktu, aturan kerja dan tanggung jawab ,sehingga tidak ada waktu lain yang terbuang dengan sia-sia, selalu berfikir jernih untuk selalu dapat bekerja dengan baik, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dengan kecakapan emosional serta spritual yang dimiliki, dapat meningkatkan kinerja. Pernyataan ini juga didukung oleh 3 orang atau 8% responden yang menyatakan sangat setuju. Sedangkan yang menyatakan kurang setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 6 orang (20%). Hal ini juga didukung oleh 1 orang (2%) dari pernyataan tersebut.

Dari tabel 8 diatas juga dapat dijelaskan bahwa rata – rata tertinggi respon responden mengenai memiliki kemampuan emosional yang bagus sebagai pemacu semangat bekerja yaitu sebesar 4.03. Di mana 27 orang (84.4%) responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut dan di dukung oleh 3 orang (9.4%) responden yang menyatakan sangat setuju. Disamping itu ada 2 orang (6.2%) responden yang menyatakan kurang setuju.

Sedangkan rata – rata terendah dari respon responden mengenai tidak perlu menyelesaikan pekerjaan dengan baik yaitu sebesar 3.66. Meskipun sebagian besar responden 20 orang (62.6%) menyatakan setuju tidak perlu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan didukung oleh 1 orang (3.1%) responden menyatakan sangat setuju, dan 10 orang (31.2%) responden menyatakan kurang setuju artinya cukup banyak responden menyatakan tak perlu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, pertanyaan ini juga didukung oleh 1 orang (3.1%) yang menyatakan tidak setuju.

4.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan menguji koefisien regresi variabel independen tersebut. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam

penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 16. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T hitung | |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|----------------------------------|------------|
| | B | Std. Error | Beta | B | Std. Error |
| 1 (Constant) | 13.257 | 3.798 | | 3.490 | .002 |
| Emosional | .363 | .155 | .517 | 2.343 | .026 |
| Spiritual | .293 | .198 | .326 | 1.478 | .150 |
| R = 0.818 | | | | F hitung= 29.395 F sign=0.000 | |
| R ² = 0.670 | | | | | |
| Adjusted R ² = 0.647 | | | | | |

Dependen Variabel : Kinerja
Sumber : Hasil Olahan Data

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program SPSS 16 for windows, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13.257 + 0.363X_1 + 0.293X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Variabel Kecerdasan Emosional

X₂ = Variabel Kecerdasan Spiritual

Dari persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 13.257 mengindikasikan jika kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual tidak ada maka kinerja tetap sebesar 13.257.

Nilai b₁ = 0,363 berarti jika kecerdasan emosional meningkat sebesar

1 unit maka kinerja meningkat sebesar 0,363.

Nilai b₂ = 0,293 berarti jika kecerdasan spritual meningkat 1 unit maka kinerja meningkat sebesar 0,293.

Nilai koefisien Determinasi (KD) = 0,670 berarti Kinerja ditentukan oleh kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual sebesar 67 %, Sedangkan sisanya 33 % dipengaruhi oleh faktor faktor lain yang tidak termasuk kedalam variabel penelitian.

Selain itu Koefisien Korelasi (R) = 0,818 berarti kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja.

Dari persamaan tersebut diatas diketahui bahwa koefisien regresi masing – masing variabel kecerdasan emosional bernilai positif, hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan Bagian Kepegawaian DPRD Provinsi Sumatera Barat. Sedangkan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bagian Kepegawaian DPRD Provinsi Sumatera Barat karena bernilai lebih dari 0.05.

4.7. Pengujian Hipotesis

4.7.1. Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan signifikan dari masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk memeriksa lebih lanjut manakah diantara kedua variabel independen yaitu signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, dua variabel independen yang dimasukkan dalam model dengan signifikan 5% dapat disimpulkan bahwa variabel emosional, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kepegawaian DPRD Provinsi Sumatera Barat. Sedangkan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Kepegawaian DPRD Provinsi Sumatera Barat karena bernilai lebih besar dari 0.05.

Dari tabel 10 di atas diketahui nilai t hitung masing – masing variabel yaitu emosional (2.343) dengan signifikan 0.026. Dengan demikian t hitung untuk variabel emosional lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi < 0.05 . Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan faktor emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Kepegawaian DPRD Provinsi Sumatera Barat. Sedangkan t hitung dari variabel spiritual (1.478) dengan signifikan (0.150) lebih kecil dari t tabel sehingga H_0 ditolak / tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Kepegawaian DPRD Provinsi Sumatera Barat.

4.7.2. Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel independen.

Tabel 10. Hasil Uji t

| Variabel | T | Sig | Keterangan |
|------------------|-------|-------|------------------|
| Faktor emosional | 2.343 | 0.026 | Signifikan |
| Faktor spiritual | 1.478 | 0.150 | Tidak Signifikan |

Sumber : Data diolah, 2013

Tabel 11.
Hasil Uji F ANOVA(b)

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|---------|
| 1 | Regression | 175.431 | 2 | 87.716 | 29.395 | .000(a) |
| | Residual | 86.537 | 29 | 2.984 | | |
| | Total | 261.969 | 31 | | | |

a Predictors: (Constant), Spiritual, Emosional

b Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2013

Dari hasil pengujian ini pada tabel 11 di atas dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 29.395 dan signifikansi 0.000. Dengan menggunakan tingkat α (alfa) 0.05 atau 5% maka H_0 berhasil ditolak dan H_a gagal ditolak. Penolakan H_0 dibuktikan dengan hasil perhitungan bahwa nilai $\text{sig} (0.000) < \text{dari } \alpha \text{ (alfa)} = 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel faktor kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual bersama – sama (simultan) mempengaruhi kinerja karyawan Bagian Kepegawaian DPRD Provinsi Sumatera Barat.

4.8. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji secara parsial diperoleh hasil bahwa variabel *Kecerdasan Emosional* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Kepegawaian DPRD Provinsi Sumatera Barat, sebab selalu menciptakan kesadaran dalam diri agar terciptanya kinerja yang baik dalam bekerja, mampu memiliki motivasi diri yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja, memahami emosional kepada setiap rekan kerja maupun atasan demi terciptanya suasana kerja yang kondusif, memiliki tanggung- jawab dan tegas terhadap pekerjaan, puas apabila pekerjaan di hargai dengan imbalan yang besar.

Berdasarkan hasil uji secara parsial untuk variabel *Kecerdasan Spiritual* diperoleh hasil bahwa variabel *Kecerdasan Spiritual* tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan Bagian Kepegawaian DPRD Provinsi Sumatera Barat, sebab tidak memiliki sikap saling peduli terhadap lingkungan kerja, kurang nyamannya lingkungan kerja, kurangnya tanggung jawab, tidak adanya sifat – sifat yang baik, tidak adanya sikap sportif dan mengakui kelebihan yang dimiliki oleh karyawan lain.

Secara umum hasil pengujian hipotesis, berdasarkan F test, didapatkan nilai F hitung adalah 29.395 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,5 maka bisa dikatakan bahwa *Kecerdasan Emosional* (X_1) dan *Kecerdasan Spiritual* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Kepegawaian DPRD Provinsi Sumatera Barat.

5. Kesimpulan

Berdasarkan paparan di atas maka peneliti mengambil kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kesekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.
2. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan variabel Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kesekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat, karena t hitung dari variabel kecerdasan spiritual 1.478, dan signifikansi 0.150 lebih kecil dari t tabel sehingga H_a ditolak.

3. Secara umum hasil penelitian menggambarkan bahwa *Kecerdasan Emosional* dan *Kecerdasan Spiritual* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Kepegawaian DPRD Provinsi Sumatera Barat.

Saran

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kesekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. Oleh sebab itu sebaiknya pihak manajemen dan pimpinan harus berusaha mempertahankan nilai-nilai kecerdasan ini, dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan kecerdasan emosional ini.
2. Untuk faktor variabel kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tidak memiliki sikap saling peduli terhadap lingkungan kerja. Oleh karena itu

diharapkan kepada pimpinan agar mampu mengelola karyawan dengan lebih baik untuk menciptakan kecerdasan spiritual untuk masing-masing individu dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan bisa juga dilakukan dengan kegiatan-kegiatan keagamaan lainnya dan juga bisa dilakukan dengan memberikan pelatihan – pelatihan yang berhubungan langsung dengan bagaimana meningkatkan serta mengimplementasikan dari kecerdasan spiritual ini. Sehingga karyawan Bagian Kepegawaian DPRD Provinsi Sumatera Barat ini cerdas dalam bekerja tidak hanya bekerja menggunakan kecerdasan emosional saja tetapi juga harus bisa mengimplementasikan kecerdasan spiritualnya juga sehingga hakekat bekerja tidak hanya memuaskan kebutuhan jasmani saja tetapi juga harus bisa memenuhi kebutuhan rohani sehingga diharapkan mampu menjadi SDM yang berkualitas untuk dunia dan akhirat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlin. (2002). *Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Abstraksi Diantara Agama dan Semiotika*, <http://www.paramartha.com>, 12 Juni 2005
- Agus Nggermanto. (2002). *Quantum Quotient (Kecerdasan Quantum) : Cara Tepat Melejitkan IQ, EQ, dan SQ Secara Harmonis*, Nuansa, Bandung
- Ahmad Purba (1999). *Emotional Intelligence*, Seri Ayah Bunda, 26 Juli-8 Agustus, Dian Raya, Jakarta
- Anastasi, A, dan Urbina, S. (1997). *Tes Psikologi (Psychological Testing)*, PT. Prehanllindo, Jakarta
- Ary Ginanjar Agustian. (2001). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*, Arga Wijaya Persada, Jakarta

- Anthony Dio Martin. (2000). *Aplikasi EQ Based HR Management System*, Majalah Manajemen, No.148, Desember
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Jakarta : Rineka Cipta.
- Ashmos, D, and, Duchon, D. (2000). *Spirituality at Work : A Conceptualization and Measure*, Journal of Management Inquiry, Vo.8, No.2, pp.134-45
- Azwar, 1997, Reliabilitas dan Validitas, Liberty, Yogyakarta
- Behling, O. (1998). *Employee Selection : Will Intelligence and Conscientiousness Do The Job ?*, The Academy of Management Executive, 12(1) :77-86
- Berman, M, Developing SQ (Spiritual Intelligence) Throught ELT, <http://www.eltnesletter.com>, 12 Juni 2005
- Bernardin, J. (1993). *The Function of The Executive*, Cambridge, Ma. Research of Harvard University
- Biberma, J, and Whittey, M, 1997, *A Postmodern Spiritual Future For Work*, Journal of Organizational Change Management, Vo. 10, No.2, pp.30-188
- Chakraborty, S.K, and Chakraborty, D. (2004). *The Transformed Leader and Spiritual Psychology A Few Insight*, Journal of Organizational Change Management, Vol.17, No.2, pp.184-210
- Chermiss, C. (1998). *Working With Emotional Intelligence*, The Consortium For Research On Emotional Intelligence in Organizations, Rugrets University, New Jersey
- Clifford, P. McCue, ad Gerasmus, A. Glanakis. (1997). *The Relationship Between Job Satisfaction and Performance The Case of Local Government Finance of in Ohio*, Public Productivity and Management Review, Vo.21, No.2, p.170-191
- Cooper Dr, and Emory, C.W. (1995). *Metode Penelitian Bisnis*, Jilid.1, ed.5, Erlangga, Jakarta
- Cooper, R, K. (2002). *Executive EQ : Kecerdasan Emosi Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Dani Setyawan. (2004). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Q (IQ, EQ, SQ) Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*, Skripsi, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih bahasa :Benyamin Molan, PT. Prenhallindo, Jakarta

- Eckersley, R. (2000). *Spirituality, Progress, Meaning, and Values*, Paper Presented 3rd Annual Conference on Spirituality, Leadership, and Management, Ballarat, 4 December.
- Elvia Sari. (2012).“ Korelasi kecerdasan Emosional dan kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja karyawan Departemen SDM PT Semen Padang. Skripsi tidak dipublikasikan. Sarjana STIE Dharma Andalas.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Goleman, D. (2000). *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence LebihTinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia PustakaUtama, Jakarta
- Hair, J, F, et al. (1998). *Multivariate Data Analysis*, New Jersey, Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu SP. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Meyer, J. (2000). EQ dan Kesuksesan Kerja, <http://www.e-psikologi.com>, 12 Desember 2004
- Mudali. (2002). Quote: How High Is Yous Spiritual Intelligence; <http://www.eng.usf.edu/gopalakr/artcles/spiritual.html>, 15 Juni 2005
- Ningky Munir. (2000). *Spiritualitas dan Kinerja*, Majalah Manajemen, Vol.124, Juli2000
- R.A Fabiola Meimayati Trihandini. (2005). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosidan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang)*. Thesis tidak dipublikasikan. Program Pascasarjan. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sugiono. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Wiersma, M.L. (2002). *The Influence of Spiritual “Meaning-Making” On CareerBehaviour*, *Journal of Management Development*, Vo.21, No.7, pp.497-520
- Winardi, *Istilah Ekonomi*, Bandung: Penerbit Mandar Maju. (1996).
- Zohar, Danah& Ian Marshall. (2007). *SQ Kecerdasan Spritual*. Bandung: Pustaka Mizan