**ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

 **(Studi Kasus Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat)**

**Oleh :**

**Pingkan Moniaga**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Program Pasca Sarjana Magister Manajemen**

**Universitas Sam Ratulangi Manado**

**email :** **pingkan\_moniaga@yahoo.co.id**

**ABSTRAK**

Bank Sulut Cabang Kantor Pusat merupakan Bank Pembangunan Daerah nomor satu yang ada di Sulawesi Utara, PT. Bank Sulut dituntut untuk bisa mengefektifkan karyawannya. Karyawan Bank Sulut Kantor Pusat memiliki keberagaman dalam jenis kelamin, lama kerja, dan juga tingkat pendidikan. Perbedaan ini pasti diikuti juga oleh perbedaan tingkat kecerdasan masing-masing karyawan. Perbedaan pada jenis kelamin akan menjadi ajang perbandingan antara kecerdasan intelektual pada mayoritas pria yang dominan dengan logikanya melawan kecerdasan emosional pada mayoritas wanita yang dominan dengan perasaannya. Teknik analisis data menggunakan analisis Chi-kuadrat ditemukan oleh Helmet pada tahun 1900, dan pertama kali diperkenalkan kembali oleh Karl Pearson. Jumlah sampel 208. Hasil penelitian yaitu Kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) yang dimiliki oleh karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerjanya sebagai karyawan. Dari ketiga jenis kecerdasan manusia yang diteliti, kecerdasan intelektual yang memiliki pengaruh paling besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut. Perusahaan perlu membuat evaluasi kinerja karyawan dan disertai tes IQ-EQ setiap awal tahun. Evaluasi ini berguna juga untuk para karyawan, dengan mengetahui kemampuan dan kinerjanya, karyawan akan terpacu untuk bekerja dengan maksimal dan berkompetisi untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaannya.

Kata Kunci : kecerdasan, emosional, spiritual, intelektual, kinerja

**ABSTRACT**

Bank Sulut Cabang Kantor Pusat is regional development bank number one who exists in north Sulawesi, PT. Bank Sulut sued for can also effectively employees. Bank employees north sulawesi headquarters having diversity in gender, old workings, and also education levels. These differences must be followed also by a difference level intelligence each employees. Differences on sex will be means comparison between intelligence intellectual on the majority man who dominant with logically, against emotional intelligence on the majority woman who dominant with his feelings. Engineering analysis of data using analysis chi-kuadrat discovered by helmet in 1900; and first reintroduced by karl pearson. The number of samples 208. The research of intellectual Quotient (IQ), emotional intelligence (EQ) and spiritual intelligence (SQ) owned by employees of the Head Office of PT. Bank Sulut partially or jointly affect significantly against its performance as an employee. Of the three types of human intelligence are examined, the intellectual intelligence that has the greatest impact and significantly to the performance of the employees of PT. Bank Sulut. Companies need to make the evaluation of employee performance and accompanied the EQ-IQ test at the beginning of the year. This evaluation is useful also for the employees, with the knowledge and ability of its performance, employees will be encouraged to work with a maximum of and compete to provide the best for his company.

Key words: intelligence, emotional, spiritual, intellectual, performance

**LATAR BELAKANG**

Saat ini kita berada pada abad ke 21, abad dimana tantangan yang akan dihadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (1996) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

 Bank Sulut Cabang Kantor Pusat merupakan Bank Pembangunan Daerah nomor satu yang ada di Sulawesi Utara, PT. Bank Sulut dituntut untuk bisa mengefektifkan karyawan yang telah ada. Karyawan Bank Sulut Kantor Pusat memiliki keberagaman dalam jenis kelamin, lama kerja, dan juga tingkat pendidikan. Perbedaan yang ada ini pasti diikuti juga oleh perbedaan tingkat kecerdasan masing-masing karyawan. Perbedaan pada jenis kelamin akan menjadi ajang perbandingan antara kecerdasan intelektual pada mayoritas pria yang dominan dengan logikanya melawan kecerdasan emosional pada mayoritas wanita yang dominan dengan perasaannya.

Perbedaan lama kerja yang secara langsung berhubungan dengan pengalaman kerja, bisa mempengaruhi tingkat kecerdasan emosional dan spiritual dari masing-masing karyawan yang ada. Sedangkan, perbedaan latar belakang tingkat pendidikan pasti juga mempengaruhi aspek kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual para karyawan ini. Pada akhirnya, semua perbedaan yang ada ini akan berujung pada perbedaan kinerja para karyawan Bank Sulut Kantor Pusat.

Dari peneliti terdahulu Moustafa & Miller (2003), hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang karyawan yang mendapatkan skor tes IQ yang tinggi pada saat seleksi ternyata menghasilkan kinerja yang lebih baik, terutama apabila dalam masa-masa tugasnya tersebut ia sering mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dari pelatihan yang dilakukan. Sedangkan peneliti lainnya, Waryanti (2011) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Karena itu, perlu dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan mengenai tingkat kecerdasan, baik itu kecerdasan intelektual (IQ), emosional (EQ), maupun spiritual (SQ) dan membandingkan tingkat kecerdasan masing-masing dengan kinerja mereka selama ini. Melalui penelitian ini, diharapkan bisa dipelajari sejauh mana tingkat kecerdasan para karyawan berdampak pada kinerja mereka, dan pada akhirnya, ditemukan suatu solusi untuk meningkatkan kinerja para karyawan Bank Sulut kantor pusat melalui proyek pengembangan kecerdasan intelektual (IQ), emosional (EQ), dan spiritual (SQ) para karyawan sesuai dengan profil tingkat kecerdasan mereka masing-masing.

 Karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual akan menunjukkan kinerja yang tinggi dan yang lebih baik. Berdasarkan uraian mengenai fenomena permasalahan tersebut, maka peneliti ingin melihat bagaimana pengaruhkecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual dalam diri karyawan PT. Bank Sulut Kantor Pusat terhadap kinerja karyawan.

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Kantor Pusat.
2. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Kantor Pusat.
3. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Kantor Pusat.
4. Untuk menganalisis secara simultan pengaruh IQ, EQ, dan SQ terhadap kinerja dan faktor kecerdasan mana yang lebih berpengaruh.

**LANDASAN TEORI**

**Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut kebanyakan orang, keberhasilan manusia ditentukan oleh seberapa tinggi tingkat kecerdasan intelektual (IQ), secara kasar dapat diartikan bahwa hanya orang-orang yang memiliki kecerdasan intelektual, akademis, dan matematis yang tinggi yang mampu mewujudkan keberhasilannya, termasuk keberhasilan dalam dunia pekerjaan. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal ini dikarenakan kecenderungan mereka yang memiliki IQ tinggi akan lebih mudah menyerap ilmu atau pengetahuan yang diberikan, sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan akan lebih baik (Eysenck, 1981, p.32).

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Wiramiharja (2003, p.80) yang menemukan bahwa kecerdasan yang bersifat kognitif memiliki hubungan positif yang cukup berpengaruh secara signifikan pada prestasi kerja seseorang. Wiramiharja melanjutkan bahwa prestasi kerja cemerlang yang dimiliki oleh seorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitiannya, ia memberikan bukti bahwa IQ memberikan kontribusi sebesar 30 % pada pencapaian prestasi kerja dan kinerja seseorang.

**Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Stephen R. Covey, kecerdasan intelektual (IQ) pada awalnya dipandang sebagai penentu keberhasilan seseorang, namun seiring dengan perkembangan dunia kerja modern, IQ tidak lagi digunakan sebagai acuan paling mendasar dalam menentukan keberhasilan manusia. Hal tersebut malah dianggap membuat sempit paradigma tentang keberhasilan, dan juga pemusatan pada konsep IQ sebagai satu satunya penentu keberhasilan individu dirasa kurang memuaskan karena banyak kegagalan yang dialami oleh individu yang ber-IQ tinggi.

Sebuah penelitian pada sekitar 42.000 orang di 36 negara mengungkapkan hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kesuksesan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan (Stein dan Book, 2002).Ini menunjukkan bahwa seorang karyawan juga bisa berhasil, jika di dalam diri mereka terbentuk nilai-nilai EQ yang tinggi. Penelitian-penelitian lain menunjukkan bahwa IQ dapat digunakan untuk menentukan sekitar 1-20% keberhasilan dalam pekerjaan, tetapi EQ di sisi lain berperan langsung hingga 45% dalam menentukan keberhasilan pekerjaan. Jan Derksen dan Theodore Bogels dari Belanda, dari hasil penelitiannya memperoleh bahwa ada hubungan yang signifikan antara orang-orang yang ber-EQ tinggi dengan kemampuan mereka dalam menghasilkan banyak uang (Stein dan Book, 2002).

**Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan**

Mengacu pada teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow, kecerdasan spiritual merupakan hal yang terkait dengan aktualisasi diri atau pemenuhan tujuan hidup, yang merupakan tingkatan motivasi yang tertinggi. Kecerdasan spiritual yang tinggi ditandai dengan adanya pertumbuhan dan transformasi pada diri seseorang, kemudian berlanjut pada tercapainya kehidupan yang seimbang antara karier/pekerjaan dan pribadi/keluarga, serta adanya perasaan sukacita dan puas yang diwujudkan dengan menghasilkan kontribusi yang positif pada lingkungan sekitarnya.

Southwest Airlines adalah salah satu contoh suksesnya sebuah organisasi yang mementingkan kebutuhan spiritual sebagai salah satu kunci keberhasilan mereka. Pembentukan budaya spiritual di Southwest Airlines telah membuat perusahaan itu menjadi salah satu perusahaan penerbangan dengan *turn over* terendah, konsisten memiliki biaya tenaga kerja terendah per jarak penerbangan, mencatat waktu tiba yang lebih cepat dan tingkat komplain yang lebih rendah dibandingkan pesaingnya, dan dibuktikan dengan menjadi perusahaan penerbangan yang paling konsisten dalam hal keuntungan di industri penerbangan Amerika Serikat.

Kesimpulannya bahwa mengabaikan salah satu dari ketiga bentuk kecerdasan manusia di atas adalah sesuatu kekeliruan, demikian juga jika terlalu fokus pada salah satu di antaranya adalah suatu kesalahan. Pentingnya keseimbangan ketiga kecerdasan ini untuk menjadi seseorang yang lengkap dan memiliki dorongan yang kuat untuk meraih prestasi kerja tinggi.

**Hipotesis Penelitian**

Sesuai latar belakang masalah, perumusan masalah, dan telaah pustaka seperti yang telah diuraikan di atas, ada empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

1. H1 : Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. H3 : Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
4. H4 : Ketiga variabel kecerdasan tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5. H5 : Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**METODE PENELITIAN**

**Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada para responden, yakni para manajer (manajer tingkat pertama hingga tingkat atas) dan karyawan PT. Bank Sulut Kantor Pusat.

**Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh manajer dan karyawan kantor pusat Bank Sulut. Sampai dengan Juli 2012, jumlah karyawan di kantor pusat Bank Sulut adalah 208 orang. Penelitian ini telah mengambil semua populasinya untuk diteliti (sensus) dan sampel yang akan digunakan berjumlah 120 orang. Adapun distribusi populasinya adalah sebagai berikut.

**Tabel I. Komposisi Karyawan Kantor Pusat Bank SULUT**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO** | **PEJABAT** | **JUMLAH** |
| I | Komisaris | 3 |
| II | Direktur | 5 |
|  | Staf Direksi | 3 |
| III | Pimpinan Divisi | 10 |
|  | Pimpinan Bagian  | 20 |
| IV | Staf/ Pelaksana | 167 |
|  | **JUMLAH** | **208** |

Sumber : PT. Bank Sulut Kantor Pusat 2012

**Teknik Sampling Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Asumsi kunci dalam menggunakan metode ini adalah bahwa subyek penelitian merupakan orang-orang yang paling tahu tentang dirinya dan pernyataan subyek yang diberikan adalah benar dan bisa dipercaya. Pada penelitian ini, pelaksanaan metode angket adalah penyebaran angket/kuesioner kepada responden yang didistribusikan secara langsung oleh peneliti. Kuesioner yang digunakan memuat daftar pertanyaan yang bersifat tertutup karena alternatif jawaban telah disediakan. Data sekunder berupa dokumen-dokumen data yang diperlukan telah diambil untuk melengkapi analisis penelitian ini.

**Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini digunakan empat variabel yang terdiri dari tiga variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2) dan kecerdasan spiritual (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

**Analisa χ2 (Chi-kuadrat)**

Teknik analisa Chi-kuadrat (Chi-square; Chi dibaca: kai ; simbol dari huruf Yunani: χ2) ditemukan oleh Helmet pada tahun 1900, dan pertama kali diperkenalkan kembali oleh Karl Pearson. Uji Chi-kuadrat digunakan untuk menguji keselarasan antar variabel dimana pengujian dilakukan untuk memeriksa ketergantungan dan homogenitas apakah data sebuah sampel yang diambil menunjang hipotesis yang menyatakan bahwa populasi asal sampel tersebut mengikuti suatu distribusi yang telah ditetapkan.Oleh karena itu, uji ini dapat juga disebut uji keselarasan (*goodness of fit test*), karena untuk menguji apakah sebuah sampel selaras dengan salah satu distribusi teoritis atau tidak.

Tabel yang disajikan akan dianalisis untuk setiap sel yang diperlukan, kemudian dibentuk tabel kontingensi. Untuk menganalisa hubungan antar variabel, dihitung frekuensi harapan (fe) yang diperoleh dengan rumus sebagai berikut.

*fe*

Dengan:

*fe* = frekuensi yang diharapkan (frekuensi teoritis)

= jumlah frekuensi pada kolom

= jumlah frekuensi pada baris

 = jumlah keseluruhan baris atau kolom

Selanjutnya rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis di atas adalah:



Dengan:

x2 = Nilai chi-kuadrat

*fo*= frekuensi yang diobservasi (frekuensi empiris)

*fe* = frekuensi yang diharapkan (frekuensi teoritis)

Selanjutnya akan ditentukan seberapa erat hubungan antar variabel yang diteliti dengan menentukan koefisien kontingensi C menggunakan rumus sebagai berikut:

$$∁ = \sqrt{\frac{X^{2}}{X^{2}-n}}$$

Dimana:

C = Koefisien kontingensi

X2 = Hasil perhitungan Chi-Kuadrat

n = Banyaknya data

Nilai koefisien kontingensi (C) dapat digunakan untuk menentukan hubungan antar variabel dengan cara dibandingkan dengan nilai koefisien kontingensi maksimum (Cmaks) yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$C\_{maks} = \sqrt{\frac{m-1}{m}}$$

dengan m adalah nilai minimum antara jumlah baris dan kolom. Dengan membandingkan nilai C dan Cmaks, maka keeratan hubungan variabel I dan variabel II dapat ditentukan.

**Analisis Regresi Berganda**

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Variabel independen dalam penelitian ini mencakup kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2), kecerdasan spiritual (X3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja (Y). Model regresi berganda yang dikembangkan pada penelitian ini dinotasikan dalam persamaan sebagai berikut:

**Y = *a* + *b*1X1 + *b2*X2 + *b3*X3 + *e***

Dimana:

Y = variabel dependen (kinerja karyawan)

*a* = konstanta

*b*1,*b*2, *b3* = koefisien regresi

X1 = kecerdasan intelktual

X2 =kecerdasan emosional

X3 =kecerdasan spiritual

*e* = kesalahan prediksi (*error term*)

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Responden Menurut Usia**

**Tabel II. Profil Responden Menurut Usia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia (Tahun)** | **Jumlah** | **%** |
| < 30 tahun | 72 | 34 |
| 31-40 tahun | 52 | 25 |
| >40 tahun | 84 | 41 |
| **Total** | **208** | **100** |

Sumber : PT. Bank Sulut Kantor Pusat 2012

Kelompok usia produktif (20-40 tahun) mendominasi porsi karyawan PT. Bank Sulut dengan persentase sebesar 59%, menandakan PT. Bank Sulut mengandalkan tenaga kerja muda sebagai tulang punggung perusahaan. Kebijakan ini dilakukan karena manajemen PT. Bank Sulut menganggap mereka yang masih muda cenderung lebih aktif dalam menjalankan pekerjaannya, bisa memberikan ide-ide yang berguna untuk pengembangan perusahaan, serta lebih cepat beradaptasi dalam menghadapi perubahan kebijakan perusahaan.

**Responden Menurut Jenis Kelamin**

**Tabel III. Profil Responden Menurut Jenis Kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **%** |
| Laki-laki | 148 | 71 |
| Perempuan | 60 | 29 |
| **Total** | **208** | **100** |

Sumber : PT. Bank Sulut Kantor Pusat 2012

Dalam sektor perbankan yang lazim didominasi oleh karyawan berjenis kelamin perempuan, ternyata PT. Bank Sulut justru didominasi oleh karyawan laki-laki, angka 71% berbanding hanya 29% karyawan perempuan jelas menunjukkan perbedaan yang signifikan. Kesimpulan yang didapat dengan membandingkan hasil tes kemampuan intelektual para responden menunjukkan bahwa rata-rata karyawan laki-laki memiliki kemampuan intelektual yang lebih baik dibandingkan karyawan perempuan.

**Responden Menurut Masa Kerja**

**Tabel IV. Profil Responden Menurut Masa Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Masa Kerja** | **Jumlah** | **%** |
| < 10 tahun | 148 | 71 |
| 10-20 tahun | 21 | 10 |
| > 20 tahun | 39 | 19 |
| **Total** | **208** | **100** |

Sumber : PT. Bank Sulut Kantor Pusat, 2012

Kantor pusat PT. Bank Sulut didominasi oleh karyawan dengan masa kerja di bawah 10 tahun, dengan persentase sebanyak 71% dari total karyawan yang ada. Kelompok karyawan dengan masa kerja di bawah 10 tahun ini memberi nilai lebih terhadap perusahaan dengan etos kerja mereka yang cenderung lebih kompetitif dan penuh dengan ide-ide segar.

**Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

**Tabel V. Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan** | **Jumlah** | **%** |
| Akademi/SMU | 48 | 23 |
| Sarjana | 121 | 58 |
| Pasca Sarjana | 39 | 19 |
| **Total** | **208** | **100** |

Sumber : PT. Bank Sulut Kantor Pusat, 2012

Tingkat pendidikan karyawan di kantor pusat PT. Bank Sulut lebih banyak didominasi oleh mereka yang berpendidikan sarjana dengan persentase sebesar 58%. Hal ini membuktikan bahwa tingkat pendidikan merupakan faktor penting dalam dunia pekerjaan dalam hal ini pada sektor perbankan.

**Analisis Regresi Berganda**

**Tabel VI. Hasil Analisis Korelasi Berganda & Determinasi**

****

Berdasarkan tabel VI di atas, didapatkan nilai R sebesar 0,598 (59,8%), hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara ketiga variabel independen, yaitu kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) & kecerdasan spiritual (SQ) dengan kinerja karyawan yang merupakan variabel dependen cukup kuat.Sedangkan,nilai R2yang didapatkan sebesar 0,358 atau (35,8%) menunjukkan bahwa dalam penelitian ini kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 35,8% terhadap kinerja seorang karyawan. Sedangkan, sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)**

**Tabel VII. Hasil Uji F Regresi Berganda**

****

Dari tabel VII di atas didapatkan nilai Fhitung sebesar 17,806 dan dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan, df1 = 2 dan df2 = (n-k-1) = (100-3-1) = 96 dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas, maka didapatkan nilai Ftabel sebesar 3,0912. Bila dibandingkan, maka nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel (17,806 > 3,0912), sehingga Ho ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut.

**Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel VIII. Hasil Uji t Regresi Berganda**

****

Untuk mengetahui model persamaan regresi berganda dari penelitian ini, dapat dilihat dari data nilai B pada tabel VIII, didapatkan model persamaan sebagai berikut.

**Y = 0,336X1 + 0,074X2 – 0,057X3 + 25,529**

Y = Kinerja karyawan (variabel dependen)

X1 = Kecerdasan intelektual (IQ)

X2 = Kecerdasan emosional (EQ)

X3 = Kecerdasan spiritual (SQ)

**Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari tabel VIII di atas didapatkan nilai thitung sebesar 5,025 dan dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan (df) = 96, maka didapatkan nilai ttabel sebesar 1,985. Bila dibandingkan, maka nilai thitung lebih besar dari ttabel (5,025 > 1,985), sehingga Ho ditolak. Dengan demikian, dari analisis dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut. Hal ini dipertegas pula oleh model persamaan regresi berganda hasil penelitian ini, dimana nilai koefisien variabel kecerdasan intelektual (X1) bernilai positif (0,336), yang artinya memang kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut.

Sejak tahun 1961, kinerja karyawan PT. Bank Sulut sudah terkenal akan keuletan, ketelitian, serta prestasi dari para pegawainya. Kinerja karyawan PT. Bank Sulut yang baik terlihat jelas dengan kemajuan Bank Sulut sendiri. Berawal dari penerimaan calon pegawainya, PT. Bank Sulut menggunakan beberapa jenis tes untuk mendapatkan calon pegawai yang terbaik, salah satunya adalah tes kecerdasan intelektual atau tes IQ.

**Tabel IX. Tabel Chi Kuadrat Kecerdasan Intelektual vs Kinerja Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tingkat IQ** | **Kinerja Karyawan** | **Total** |
| **Istimewa** | **Baik** | **Cukup** | **Kurang** |
| **Tinggi** | 16 | 17 | 2 | 0 | **35** |
| **Normal** | 3 | 28 | 13 | 1 | **45** |
| **Rendah** | 0 | 1 | 12 | 7 | **20** |
| **Total** | **19** | **46** | **27** | **8** | **100** |

Berdasarkan perhitungan menggunakan analisis chi kuadrat diperoleh nilai χ2hitung sebesar 67,384 dan dengan nilai signifikansi (α) 5% dan derajat kebebasan (dk) = (4-1)(3-1) = 6, diperoleh nilai χ2tabel sebesar 12,592. Bila dibandingkan, maka nilai χ2hitung lebih besar dari nilai χ2tabel (67,384 > 12,592), sehingga Ho ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang nyata antara kecerdasan intelektual (IQ) dengan kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut.

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara kedua faktor tersebut, perbandingan hasil kontingensi dan kontingensi maksimum diperoleh harga C = 0,634 dan C maks = 0,816, sehingga didapatkan nilai Q sebesar 78% (Davis, 1971), yang artinya kecerdasan intelektual (IQ) memiliki pengaruh yang sangat erat terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut. Hasil analisis chi kuadrat ini sekaligus menegaskan hasil analisis regresi berganda yang telah dibahas sebelumnya, bahwa kecerdasan intelektual (IQ) yang dimiliki karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pengetahuan, baik dilihat dari pendidikan maupun pengalaman kerja, akan mempengaruhi kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan. Ada baiknya seorang karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut sebagai seorang *banker* mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi dan bisa berpikiran luas tentang pengetahuan yang ada terlebih dengan bidang yang sedang digelutinya.

**Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari tabel VIII di atas didapatkan nilai thitung sebesar 0,884 dan dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan (df) = 96, maka didapatkan nilai ttabel sebesar 1,985. Bila dibandingkan, maka nilai thitung lebih kecil dari ttabel (0,884 < 1,985), sehingga Ho diterima. Dengan demikian, dari analisis dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (EQ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut.

Tetapi, bukan berarti kecerdasan emosional tidak berpengaruh sama sekali terhadap kinerja karyawan, dari model persamaan regresi berganda di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien variabel kecerdasan emosional (X2) bernilai positif (0,074), yang artinya kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut, walaupun tidak signifikan. Nilai koefisien X2yang cukup kecil (0,074) juga mendukung kesimpulan bahwa pengaruh yang dimiliki kecerdasan emosional tidak terlalu signifikan.

Dalam lingkup kerja sehari-hari selain kecerdasan secara intelektual, karyawan PT. Bank Sulut juga diperhadapkan dengan tantangan untuk bisa mengatur keadaan emosionalnya. Untuk tantangan era globalisasi sekarang ini, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional harus berjalan seiiring dalam tugas dan kerja sehari-hari, dimana persaingan dunia usaha perbankan ini membutuhkan karyawan yang peka akan pengaturan emosinya dalam lingkup kerja. Dunia kerja memiliki berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh para karyawan, seperti persaingan yang ketat, tuntutan tugas yang menekan, suasana kerja yang tidak nyaman, dan juga berbagai masalah hubungan dengan orang lain (antar personal).

**Tabel X. Tabel Chi Kuadrat Kecerdasan Emosional vs Kinerja Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tingkat EQ** | **Kinerja Karyawan** | **Total** |
| **Istimewa** | **Baik** | **Cukup** | **Kurang** |
| **Tinggi** | 10 | 23 | 3 | 0 | **36** |
| **Normal** | 9 | 19 | 16 | 6 | **50** |
| **Rendah** | 0 | 4 | 8 | 2 | **14** |
| **Total** | **19** | **46** | **27** | **8** | **100** |

Berdasarkan perhitungan menggunakan analisis chi kuadrat diperoleh nilai χ2hitung sebesar 22,662 dan dengan nilai signifikansi (α) 5% dan derajat kebebasan (dk) = (4-1)(3-1) = 6, diperoleh nilai χ2tabel sebesar 12,592. Bila dibandingkan, maka nilai χ2hitung lebih besar dari nilai χ2tabel (22,662> 12,592), sehingga Ho ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang nyata antara kecerdasan emosional (EQ) dengan kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut.

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara kedua faktor tersebut, perbandingan hasil kontingensi dan kontingensi maksimum diperoleh harga C = 0,430 dan C maks = 0,816, sehingga didapatkan nilai Q sebesar 53% (Davis, 1971), yang artinya kecerdasan emosional (EQ) memiliki pengaruh yang erat terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut. Hasil analisis chi kuadrat ini sekaligus mendukung hasil analisis regresi berganda yang telah dibahas sebelumnya, bahwa kecerdasan intelektual (EQ) yang dimiliki karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut berpengaruh positif terhadap kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung apa yang dikatakan oleh Agustian (2001, p.xiii) bahwa keberadaan kecerdasan emosionalyang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Boyatzis (1999, p.2) dan Chermiss (1998, p.4), dalam penelitiannya juga menunjukan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat daribagaimana kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan karyawan tersebut terhadapperusahaan.

**Analisis Pengaruh Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari tabel VIII di atas didapatkan nilai thitung sebesar -0,057 dan dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan (df) = 96, maka didapatkan nilai ttabel sebesar 1,985. Bila dibandingkan, maka nilai -thitung lebih besar dari -ttabel (-0,057 > -1,985), sehingga Ho diterima. Dengan demikian, dari analisis dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut. Hal ini dipertegas pula oleh model persamaan regresi berganda hasil penelitian ini, dimana nilai koefisien variabel kecerdasan spiritual (X3) bernilai negatif (-0,057), yang artinya memang kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut.

Selain kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, satu lagi kecerdasan yang juga mulai diperhatikan dan dibahas oleh banyak pihak sebagai salah satu faktor penentu kesuksesan seseorang, yaitu kecerdasan spiritual (SQ).Menurut Zohar dan Marshall (2001), kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai-nilai kehidupan, mengenai seberapa jauh kemampuan manusia untuk memberi makna pada segala hal yang dilakukannya dalam hidup, yang pada akhirnya mengarahkannya kepada kepuasan hidup.

**Tabel XI. Tabel Chi Kuadrat Kecerdasan Spiritual vs Kinerja Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tingkat SQ** | **Kinerja Karyawan** | **Total** |
| **Istimewa** | **Baik** | **Cukup** | **Kurang** |
| **Tinggi** | 9 | 26 | 14 | 2 | **51** |
| **Normal** | 10 | 20 | 13 | 5 | **48** |
| **Rendah** | 0 | 0 | 0 | 1 | **1** |
| **Total** | **19** | **46** | **27** | **8** | **100** |

Berdasarkan perhitungan menggunakan analisis chi kuadrat diperoleh nilai χ2hitung sebesar13,52 dan dengan nilai signifikansi (α) 5% dan derajat kebebasan (dk) = (4-1)(3-1) = 6, diperoleh nilai χ2tabel sebesar 12,592. Bila dibandingkan, maka nilai χ2hitung lebih besar dari nilai χ2tabel (13,52> 12,592), sehingga Ho ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang nyata antara kecerdasan spiritual (SQ) dengan kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut.

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara kedua faktor tersebut, perbandingan hasil kontingensi dan kontingensi maksimum diperoleh harga C = 0,345 dan C maks = 0,816, sehingga didapatkan nilai Q sebesar 42% (Davis, 1971), yang artinya kecerdasan spiritual (SQ) memiliki pengaruh yang cukup erat terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut. Hasil analisis chi kuadrat ini bertentangan dengan hasil analisis regresi berganda yang telah dibahas sebelumnya, dimana didapatkan kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut.

Perbedaan hasil antara kedua analisis ini bisa terjadi dikarenakan pendapat atau persepsi seseorang terhadap hal-hal yang berhubungan dengan kecerdasan spiritual masih *blur* atau belum dimengerti dengan jelas. Pertanyaan-pertanyaan untuk meneliti seberapa tinggi kecerdasan spiritual seseorang pun sifatnya lebih pada pertanyaan mengenai sifat atau keadaan moral seseorang, dimana setiap orang memiliki kecenderungan untuk terlihat baik secara moral sehingga jawaban yang diberikannya pun bisa jadi tidak obyektif. Hal-hal inilah yang dapat menyebabkan data yang didapat dari kuisioner menjadi tidak akurat untuk digunakan dalam model penelitian, dan menyebabkan adanya perbedaan/pertentangan antara hasil analisis satu dengan yang lain, dalam hal ini analisis regresi berganda dengan chi kuadrat.

Mengacu pada hasil analisis regresi berganda yang memiliki tingkat keakuratan lebih tinggi dibanding chi kuadrat dan mengamati kondisi para karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut, kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini adalah kecerdasan spiritual (SQ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut. Kemampuan seseorang dalam memaknai segala sesuatu yang dilakukan dalam hidupnya tidak serta merta mampu meningkatkan kinerjanya, hal ini terbukti dengan adanya 46% dari golongan karyawan yang berkinerja kurang & cukup baik memiliki kecerdasan spiritual (SQ) yang tinggi. Hanya 3% (1 dari 35 orang) dari golongan karyawan dengan kinerja kurang & cukup baik yang memang kecerdasan spiritualnya rendah, dan itupun dibarengi dengan rendahnya kecerdasan intelektual (IQ) yang sudah terbukti menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

1. Kecerdasan intelektual (IQ) yang dimiliki oleh karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerjanya sebagai karyawan.
2. Kecerdasan emosional (EQ) yang dimiliki oleh karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut berpengaruh positif terhadap kinerjanya sebagai karyawan.
3. Kecerdasan spiritual (SQ) yang dimiliki oleh karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut tidak berpengaruh terhadap kinerjanya sebagai karyawan.
4. Kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) yang dimiliki oleh karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerjanya sebagai karyawan.
5. Dari ketiga jenis kecerdasan manusia yang diteliti, kecerdasan intelektual yang memiliki pengaruh paling besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut.

**Saran**

1. Perusahaan perlu membuat evaluasi kinerja karyawan yang lebih jelas dan disertai tes IQ-EQ setiap awal tahun, yang dapat digunakan untuk monitor kemampuan intelektual dan emosional, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Evaluasi ini berguna juga untuk para karyawan, dengan mengetahui kemampuan dan kinerjanya dengan lebih jelas, para karyawan akan lebih terpacu untuk bekerja dengan maksimal dan berkompetisi untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaannya.
2. Perusahaan bisa juga melakukan pengukuran kembali terhadap kemampuan, kompetensi dan motivasi para karyawannya. Pengukuran ini akan berguna untuk mengetahui pelatihan-pelatihan yang cocok dan dibutuhkan oleh para karyawan agar membuat mereka semakin berkembang dalam pekerjaannya (*Training Need Analysis*/TNA).
3. Setelah dilakukan TNA, dilakukan pelatihan-pelatihan untuk para karyawan sesuai dengan kebutuhan dan pekerjaan mereka masing-masing. Pelatihan yang diutamakan pastinya yang berkaitan dengan pengembangan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional para karyawan. Pelatihan dapat dilakukan oleh manajemen perusahaan sendiri atau bekerja sama dengan pihak konsultan dari luar, yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tugas yang dihadapi oleh para karyawan, sehingga kemampuan para karyawan dalam bekerja, menganalisa dan memecahkan masalah, serta mengambil keputusan mandiri dapat berkembang.
4. Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) merupakan faktor kecerdasan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu,sebaiknya perusahaan memperhatikan kembali masalah seleksi dan penempatankaryawan. Pelaksanaan seleksi dan rekrutmen menggunakan tesintelegensi semakin ditingkatkan kualitasnya sehingga bisa mendapatkan karyawan yang nantinya berkinerja tinggi dan dapat berkembang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
5. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa kecerdasan emosional (EQ) juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, ada baiknya perusahaan mulai memasukkan tes kepribadian dan EQ ke dalam bagian dari tes seleksi dan rekrutmen karyawan baru sehingga nantinya bisa didapatkan karyawan baru yang komplit, cerdas secara intelektual dan juga mampu mengelola emosinya dengan baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Agustian, Ary Ginanjar. 2001. Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ (Emotional Spiritual Quotient. Jakarta : ARGA

Bernardin, J, 1993, **The Function of The Executive**, Cambridge, Ma. Research of Harvard University

Boyatzis, R,E, Ron, S, 2001, **Unleashing the Power of Self Directed Learning**, Case Western Reserve University, Cleveland, Ohio, USA

Eysenck, H.J, and Kamin, L, 1981, **Intelligence : The Batle For The Mind**, Pan Book, London dan Sydney

Goleman, D, 2000, **Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ**, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia PustakaUtama, Jakarta

Goleman, D, 2001, **Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi**, Alih Bahasa : Alex Tri K.W, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Moustafa, K,S, and, Miller, T, R, 2003, *Too Intelligent For The Job ? The Validity of Upper-Limit Cognitive Ability Test Scores In Selection*, **Sam Advanced****Management Journal, Vol.68**

Stein, S.J, and Book, H.E, 2002, The EQ Edge : Emotional Intelligence and Your Success, Jossey-Bass, Canada

Waryanti, D, R, Sesilia, 2011, **Analisa Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan**, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang

Zohar, D, Marshal, I, 2000, **SQ (Spiritual Intelligence) : The Ultimate Intelligence**, Blomsburry Publishing, London