

# Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Jawa Barat

Nabila Ulfah, Affandi Iss, Firman Shakti Firdaus  
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Bandung  
Bandung, Indonesia  
panjilifianto@gmail.com

**Abstract**—One of the factors to determine the success of employees in providing good performance is their intellectual intelligence (IQ). This has led many people to argue that intellectual intelligence (IQ) is a major factor in determining success. But, actually there are many factors to determine a person's success, including emotional intelligence and spiritual intelligence. The aim of this study is to determine the effect of emotional intelligence and spiritual intelligence in Bappeda West Java Province partially and simultaneously. This research is a descriptive and verification research with quantitative methods, and uses the SPSS 26 program for its calculations. Data collection techniques using interviews, questionnaires, and documentation. The sampling technique used a simple random sampling technique with 59 respondents from employees of Bappeda West Java Province. The results of this study concluded that the emotional intelligence, and employee performance of Bappeda West Java Province were in the good category, spiritual intelligence of Bappeda West Java Province were in the best category; Emotional intelligence and spiritual intelligence affect the employee performance of Bappeda West Java Province partially and simultaneously.

**Keywords**—*Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Employee Performance.*

**Abstrak**— Kesuksesan karyawan dalam memberikan kinerja yang baik memang salah satunya ditentukan oleh kecerdasan intelektual (IQ). Hal ini membuat banyak orang berpendapat bahwa kecerdasan intelektual (IQ) merupakan faktor utama sebagai penentu kesuksesan. Tapi, sebenarnya ada banyak faktor untuk menentukan kesuksesan seseorang, diantaranya yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual di Bappeda Provinsi Jawa Barat secara parsial dan simultan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif dengan metode kuantitatif, serta menggunakan program SPSS 26 untuk perhitungannya. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampling acak sederhana dengan responden karyawan Bappeda Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 59 orang. Hasil penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa kecerdasan emosional dan kinerja karyawan Bappeda Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik, kecerdasan spiritual di Bappeda Provinsi Jawa Barat berada pada kategori

sangat baik; kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bappeda Provinsi Jawa Barat secara parsial dan simultan.

**Kata Kunci:** *Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja karyawan*

## I. PENDAHULUAN

Terdapat bermacam-macam sumber daya yang harus dikelola dengan baik di perusahaan, salah satunya yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah aset berharga bagi perusahaan. Hal itu karena sumber daya manusia ini akan menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam rangka meraih sasaran perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kesuksesan karyawan dalam memberikan kinerja yang baik memang salah satunya ditentukan oleh kecerdasan intelektual (IQ). Hal ini membuat banyak orang berpendapat bahwa kecerdasan intelektual (IQ) merupakan faktor utama sebagai penentu kesuksesan. Tapi, sebenarnya ada banyak faktor untuk menentukan kesuksesan seseorang. Goleman (2000:44) mengemukakan jika sekitar 20% yang menentukan kesuksesan seseorang adalah faktor kecerdasan intelektual, 80% sisanya merupakan faktor-faktor lain, termasuk kecerdasan emosional. Ilmu pengetahuan mengenai kecerdasan ini terus berkembang, hingga Danah Zohar dan Ian Marshall menemukan teori kecerdasan baru, yaitu kecerdasan spiritual. Lasman et al. (2018:35) mengemukakan bahwa kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh karyawan mampu meningkatkan kinerjanya, hal itu karena mereka sadar bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah ibadah yang nantinya akan mereka dipertanggungjawabkan pada alam dunia dan alam akhirat. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk menjadikan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebagai variabel yang penulis teliti, serta mengetahui pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan.

Objek penelitian ini bertempat di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan informasi hasil wawancara yang penulis dapatkan bahwa karyawan Bappeda Provinsi Jawa Barat masih perlu meningkatkan kedisiplinan. Untuk kedisiplinan dibuktikan dengan nilai absensi karyawan yang tidak mencapai angka 100. Selain pada kedisiplinan, ada juga karyawan yang belum memenuhi target jam kerja yang ditetapkan. Di Bappeda Provinsi Jawa Barat karyawan harus memenuhi target 6000 menit kerja setiap bulan. Karyawan dapat memenuhi 6000 menit setiap bulan bila mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan pimpinan telah menyatakan bahwa itu valid, artinya sudah sesuai dengan target yang diharapkan. Namun, ada karyawan yang belum memenuhi 6000 menit kerja, dilihat dari total menit utama valid yang tidak mencapai angka 6000. Selain itu, ada pula karyawan yang nilai SKP (Sasaran Kerja Pegawai) tidak mencapai angka 100.

Kecerdasan emosional di Bappeda Provinsi Jawa Barat ada pada pengaturan diri yang terkait pada pengendalian diri dan tanggung jawab. Menurut Goleman (2010:132) pengendalian diri juga berhubungan dengan manajemen waktu, yaitu: patuh kepada jadwal harian, bisa menolak sesuatu yang terlihat penting namun sebenarnya tidak, serta mampu tidak tergoda untuk mengalihkan perhatian dan bersenang-senang sehingga dapat menghabiskan waktu. Selain itu, Goleman (2010:149) juga mengemukakan bahwa orang yang memiliki kesungguhan hati atau orang yang bertanggung jawab memiliki ciri tepat waktu, cermat ketika bekerja, disiplin, dan teliti. Pengendalian diri dan tanggung jawab di Bappeda Provinsi Jawa Barat ditunjukkan dengan nilai absensi karyawan yang belum mencapai angka 100.

Kecerdasan spiritual di Bappeda Provinsi Jawa Barat ada pada kemampuan karyawan untuk bersikap fleksibel. Menurut Zohar dan Marshall (2001:14), bersikap fleksibel artinya secara spontan bersifat adaptif serta aktif. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari bagian kepegawaian Bappeda Provinsi Jawa Barat bahwa tingkat kerja sama atau kolaborasi masih perlu ditingkatkan. Hal ini ditunjukkan dari adanya karyawan yang kurang beradaptasi dan bersosialisasi. Selain itu, kecerdasan spiritual di Bappeda Provinsi Jawa Barat juga terkait pada dimensi fokus pada kontribusi. Dalam kecerdasan spiritual, fokus pada kontribusi artinya karyawan fokus memenuhi kewajiban. Dalam hal ini karyawan Bappeda Provinsi Jawa Barat memiliki kewajiban untuk datang ke kantor serta melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dapat dilihat dari nilai absensi karyawan dan nilai SKP (Sasaran Kerja Pegawai).

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis terdorong untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Jawa Barat".

## II. LANDASAN TEORI

### A. Kecerdasan Emosional

Ginanjar (2005:280) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional yaitu keahlian merasakan emosi, memahami emosi, serta peka terhadap emosi, lalu emosi dijadikan sumber informasi dalam rangka mengerti diri sendiri serta orang sekitar. Sedangkan, Meyer (2008:58) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai keahlian seseorang untuk membaca apa yang dirasakan orang lain yang melakukan komunikasi, serta kemampuan menjalin hubungan dengan efektif. Pada saat itu pula seseorang dapat memberi motivasi pada diri sendiri dan melakukan manajemen relasi. Berdasarkan pemahaman mengenai kecerdasan emosional, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional yaitu keahlian memahami dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain, sehingga mampu memberikan motivasi pada diri sendiri serta orang lain, dan berinteraksi di lingkungan sosial dengan baik.

Terdapat lima dimensi kecerdasan emosi atau yang dikemukakan oleh Goleman (2010:513), yaitu :

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)
2. Pengaturan Diri (*Self Regulation*)
3. Motivasi (*Motivation*)
4. Empati (*Empathy*)
5. Keterampilan Sosial (*Social Skill*)

### B. Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk memaknai perilaku serta hidup secara lebih luas dan kaya, juga kecerdasan untuk mengukur jika seseorang memiliki perilaku dan jalan hidup yang lebih memiliki makna dibanding orang lain (Zohar dan Marshall, 2001:3). Ginanjar (2005:47) mengartikan kecerdasan spiritual sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang dalam rangka memberi makna spiritual bagi pemikiran, tingkah laku, dan aktivitas. Sedangkan, Sukidi (2002:26) mengemukakan bahwa kecerdasan spiritual ada pada hati nurani, dan dengan hati nurani seseorang bisa mengetahui dan merasakan kebenaran yang hakiki. Berdasarkan pemaparan di atas, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual adalah keahlian individu dalam menggunakan mata hatinya untuk memaknai segala aktivitas dan kehidupan dengan luas.

Terdapat 5 dimensi kecerdasan spiritual menurut Sukidi (2002:95), yaitu:

1. Mutlak Jujur
2. Keterbukaan
3. Pengetahuan Diri
4. Fokus pada Kontribusi
5. Spiritualitas Non Dogmatis

C. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) *job performance* atau *actual performance* disebut sebagai kinerja, merupakan prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang diraih pekerja. Kinerja merupakan hasil kerja dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang dicapai pekerja ketika menjalankan tugas yang didasari dari kewajiban yang diberikan pada pekerja tersebut. Sedangkan, Afandi (2016:68) mengemukakan bahwa hasil kerja yang diraih individu atau tim berdasarkan kewajiban mereka untuk meraih sasaran perusahaan yang sah sesuai aturan, dan memiliki moral dan etika disebut sebagai kinerja. Berdasarkan pemaparan mengenai definisi kinerja, kesimpulan yang dapat ditarik dari kinerja yaitu hasil kerja yang diraih karyawan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk meraih sasaran organisasi atau perusahaan.

Menurut Afandi (2016:73) terdapat dimensi kinerja sebagai berikut:

1. Hasil Kerja
2. Perilaku Kerja
3. Sifat pribadi

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hipotesis 1: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

TABEL 1. HASIL UJI STATISTIK T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.293	1.914		.676	.502
	KECERDASAN EMOSIONAL (X1)	.297	.030	.793	9.819	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik t pada variabel kecerdasan emosional (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi 0,000 dan nilai t hitung 9,819. Melalui tabel t diperoleh nilai t tabel dengan  $\alpha = 0,1$  yaitu 1,673. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih rendah dari 0,1 ( $0,000 < 0,1$ ) dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ( $9,819 > 1,673$ ). Oleh karena itu, hipotesis (H1) diterima yang artinya variabel kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

TABEL 2. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.628	.622	2.480532

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL (X1)

Melalui data dalam tabel terlihat bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,628 atau sebesar 62,8%. Hal itu memperlihatkan jika variabel kecerdasan emosional (X1) mempengaruhi variabel kinerja (Y) karyawan sebesar 62,8%, sedangkan 37,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dapat pula diartikan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bappeda Provinsi Jawa Barat sebesar 62,8%, sedangkan 37,2% lainnya merupakan pengaruh dari faktor lain.

Hipotesis 2: Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

TABEL 3. HASIL UJI STATISTIK T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.787	1.255		2.221	.030
	KECERDASAN SPIRITUAL (X2)	.595	.043	.878	13.855	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik t pada variabel kecerdasan spiritual (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi 0,000 dan nilai t hitung 13,855. Melalui tabel t diperoleh nilai t tabel dengan  $\alpha = 0,1$  yaitu 1,673. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,1 ( $0,000 < 0,1$ ) dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ( $13,855 > 1,673$ ). Oleh karena itu, hipotesis (H2) diterima yang artinya variabel kecerdasan spiritual (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

TABEL 4. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 <sup>a</sup>	.771	.767	1.947171

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN SPIRITUAL (X2)

Melalui data dalam tabel terlihat jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,771 atau sebesar 77,1%. Hal itu artinya variabel kecerdasan spiritual (X2) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 77,1%, sedangkan 22,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dapat pula diartikan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bappeda Provinsi Jawa Barat sebesar 77,1%, sedangkan 22,9% lainnya merupakan pengaruh dari faktor lain.

Hipotesis 3: Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

TABEL 5. HASIL UJI STATISTIK F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	728.746	2	364.373	94.825	.000 <sup>b</sup>
	Residual	215.185	56	3.843		
	Total	943.931	58			

- a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)  
 b. Predictors: (Constant), KECERDASAN SPIRITUAL (X2), KECERDASAN EMOSIONAL (X1)

Berdasarkan hasil uji statistik F pada variabel kecerdasan emosional (X1) dan variabel kecerdasan spiritual (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi 0,000 dan nilai F hitung 94,825. Melalui tabel F diperoleh nilai F tabel dengan  $\alpha = 0,1$  yaitu 3,16. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,1 ( $0,000 < 0,1$ ) dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $94,825 > 3,16$ ). Oleh karena itu, hipotesis (H3) diterima yang artinya variabel kecerdasan emosional (X1) dan variabel kecerdasan spiritual (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

TABEL 6 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 <sup>a</sup>	.772	.764	1.960254

- a. Predictors: (Constant), KECERDASAN SPIRITUAL (X2), KECERDASAN EMOSIONAL (X1)

Berdasarkan tabel 4.31 diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,772 atau sebesar 77,2%. Hal itu artinya variabel kecerdasan emosional (X1) dan variabel kecerdasan spiritual (X2) secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 77,2%, sedangkan 22,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dapat pula diartikan jika kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bappeda Provinsi Jawa Barat sebesar 77,2%, sedangkan 22,8% lainnya merupakan pengaruh dari faktor lain.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bappeda Provinsi Jawa Barat, maka bisa ditarik kesimpulan seperti berikut:

1. Kecerdasan emosional karyawan di Bappeda Provinsi Jawa Barat memiliki kategori baik. Diketahui dari hasil perhitungan tanggapan responden mengenai kecerdasan emosional di Bappeda Provinsi Jawa Barat ada di kategori tinggi.

2. Kecerdasan spiritual karyawan di Bappeda Provinsi Jawa Barat memiliki kategori sangat baik. Diketahui dari hasil perhitungan tanggapan responden mengenai kecerdasan spiritual di Bappeda Provinsi Jawa Barat yang ada di kategori sangat tinggi.
3. Kinerja karyawan di Bappeda Provinsi Jawa Barat memiliki kategori baik. Diketahui dari hasil perhitungan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan di Bappeda Provinsi Jawa Barat yang ada di kategori tinggi.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Bappeda Provinsi Jawa Barat. Hal itu ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 9,819 dan signifikansi 0,000, sehingga hipotesis diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Bappeda Provinsi Jawa Barat. Hal itu ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 13,855 dan signifikansi 0,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Bappeda Provinsi Jawa Barat. Hal itu ditunjukkan dari nilai F hitung sebesar 94,825 dan signifikansi 0,000, sehingga hipotesis diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan tersebut juga akan semakin meningkat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- [2] Ginanjar, A. (2005). Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient. The ESQ Way 165, 1 Ihsan, 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam. Jakarta: Penerbit Arga.
- [3] Goleman, D. (2000). Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting daripada IQ, Alih Bahasa: T. Hermaya. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [4] Goleman, D. (2010). Working with Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [5] Lasman, K., Hasanuddin, B., Kaseng, S. (2018). Pengaruh Emotional Quotient, Spiritual Quotient, dan Adversity Quotient terhadap Kinerja Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu, Jurnal Katalogis, Vol. 6 No.4. pp. 28-36.

- [6] Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [7] Meyer, H.R. (2008). *Manajemen Dengan Kecerdasan Emosional*, Alih Bahasa: Munir. Bandung: Nuansa Cendekia.
- [8] Sukidi. (2002). *Rahasia Sukses Hidup Bahagia Kecerdasan Spiritual: Mengapa SQ Lebih Penting Daripada IQ dan EQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [9] Zohar, D, Marshal, I. (2001). *SQ: Kecerdasan Spiritual*, Alih Bahasa: Rahmani Astuti, Ahmad Nadjib Burhani, Ahmad Baiquni. Bandung: Mizan Media Utama.