

**ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL,
KECERDASAN SPIRITUAL (ESQ), DAN KECERDASAN INTELEKTUAL
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT Karya Toha Putra Kota Semarang)**

ABSTRACT

The purpose of this research is to test and analyze the influence of emotional intelligence, spiritual intelligence (ESQ), and intellectual intelligence to increase employee performance study in PT Karya Toha Putra Semarang. The sample used in this research consists of 130 respondents from 162 employee. The method of sampling used is by simple random sampling, method data analysis used are multiple linear regression analysis.

The result of the reseacrh using t test that star principle, well organized principle, and intellectual intelligence have positive significant influence to employee performance. But, angel principle, leadership principle, learning principle, and vision principle don't have positive significant influence to employee performance. The result of the research simultantly using F test, shows that all of the independent variables influence significant to employee performance. The coefficient determinant (R^2) is 0,287 which means 28,7% employee performance variation explained by independent variables, where as 71,3% explained by another variables which is not followed.

Keywords: *Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence (ESQ), Intellectual Intelligence and Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan sebuah bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Sumber daya manusia lah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik pula. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi (Mangkunegara, 2008).

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian fungsi manajemen (*perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian*) yang dijadikan dasar dilaksanakannya fungsi msdm (*pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai*), dengan maksud terwujudnya tujuan organisasi, individu pegawai, dan masyarakat (Flippo, 1984). Adapun tugas msdm menurut Gibson, *et al* (1995) yaitu pada upaya mengelola unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*), dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Rachmawati, 2009).

Jadi, kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan adalah cara untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pierce (2005) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengatur diri sendiri dan hubungan individu dengan individu lainnya demi tercapainya niat dan tujuan. Kondisi emosional seorang individu dapat mempengaruhi kondisi emosional individu lainnya, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu, kecerdasan emosional merupakan sebuah pilihan. Maksudnya, seorang individu berhak memilih kondisi emosi seperti apa yang diinginkan pada saat-saat tertentu.

Kecerdasan emosional bekerja secara sinergi dengan keterampilan kognitif, orang yang berprestasi tinggi memiliki keduanya. Tanpa adanya kecerdasan emosional maka orang tidak akan mampu menggunakan keterampilan kognitif mereka sesuai dengan potensinya yang maksimal. Hal ini sesuai seperti yang diungkapkan oleh Shapiro (1997) bahwa kecerdasan emosional akan memengaruhi perilaku tiap individu dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada diri sendiri termasuk dalam permasalahan kerja. Kecerdasan emosional lebih memungkinkan seorang karyawan mencapai tujuannya. Kesadaran diri, penguasaan diri, empati dan kemampuan sosial yang baik merupakan kemampuan yang sangat mendukung karyawan didalam pekerjaannya yang penuh tantangan serta persaingan diantara rekan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kecerdasan Spiritual adalah kecerdasan yang berkaitan dengan hal-hal yang transenden. Ia melampaui kekinian dari pengalaman manusia dan merupakan bagian terdalam dan terpenting dari manusia, yang oleh ilmuwan *neuro-sains* dibuktikan berbasiskan pada otak manusia. Basis itu adalah osilasi 40 Hz, penanda somatik, bawah sadar kognitif, dan *God spot*. Keempatnya melukiskan kesatuan kerja jaringan saraf yang menyatukan kepingan-kepingan pengalaman menjadi sesuatu yang utuh. Mereka menjadi substrak kehadiran Tuhan yang sekian lama hanya dapat “dirababara” dengan piranti teologis (Taufiq Pasiak, 2003).

Covey (2005) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan manusia untuk menganalisis, berpikir dan menentukan hubungan sebab-akibat, berpikir secara abstrak, menggunakan bahasa, memvisualisasikan sesuatu, dan memahami sesuatu. Behling (1998) mengemukakan kecerdasan intelektual sama dengan kemampuan kognisi, yaitu kemampuan yang didalamnya mencakup belajar dan memecahkan masalah, menggunakan simbol dan bahasa. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan manusia untuk berpikir secara rasional, menganalisis, menentukan hubungan sebab-akibat, berpikir secara abstrak, menggunakan bahasa, memvisualisasikan sesuatu, dan memahami sesuatu.

Menurut Cooper (1999), berbagai penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional menyumbang persentase yang lebih besar dalam kemajuan dan keberhasilan masa depan seseorang, dibandingkan dengan kecerdasan intelektual yang biasanya diukur dengan *Intelligent Quotient* (IQ). Penelitian yang dilakukan oleh Yen, *et al* (2003) tentang hubungan kecerdasan emosional dengan prestasi kerja *Multi Level Marketing*, menghasilkan kesimpulan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosi-onal dan prestasi kerja *Multi Level Marketing*.

Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi prestasi kerja distributor tersebut dan sebaliknya, sehingga peneliti tertarik untuk mencoba menganalisis kembali hubungan antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual (ESQ), dan kecerdasan intelektual terhadap peningkatan kinerja karyawan tetapi berbeda dengan penelitian sebelumnya.

II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, *et al*, 1995). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006). Menurut Dessler (2006) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

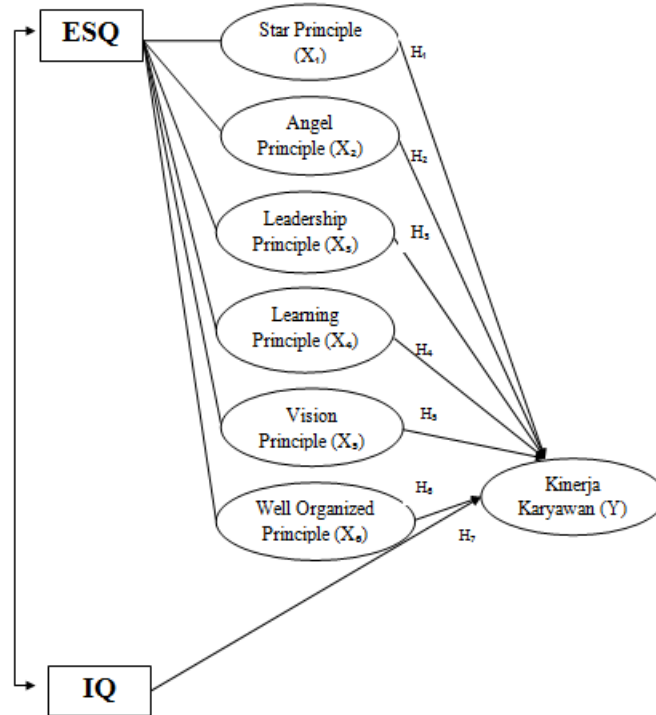
Robert dan Cooper dalam (Ary Ginanjar Agustian, 2001:44) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, emosi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Individu yang mampu memahami emosi individu lain, dapat bersikap dan mengambil keputusan dengan tepat tanpa menimbulkan dampak yang merugikan kedua belah pihak. Emosi dapat timbul setiap kali individu mendapatkan rangsangan yang dapat mempengaruhi kondisi jiwa dan menimbulkan gejala dari dalam. Emosi yang dikelola dengan baik dapat dimanfaatkan untuk mendukung keberhasilan dalam berbagai bidang karena pada waktu emosi muncul, individu memiliki energi lebih dan mampu mempengaruhi individu lain. Segala sesuatu yang dihasilkan emosi tersebut bila dimanfaatkan dengan benar dapat diterapkan sebagai sumber energi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, mempengaruhi orang lain dan menciptakan hal-hal baru.

Berdasarkan pengertian tradisional, kecerdasan meliputi kemampuan membaca, menulis dan berhitung yang merupakan ketrampilan kata dan angka yang menjadi fokus di pendidikan formal (sekolah) dan sesungguhnya mengarahkan seseorang untuk mencapai sukses di bidang akademis. Tetapi definisi keberhasilan hidup tidak hanya itu saja. Pandangan baru yang berkembang mengatakan bahwa ada kecerdasan lain di luar kecerdasan intelektual (IQ) seperti bakat, ketajaman sosial, hubungan sosial, kematangan emosi dan lain-lain yang harus dikembangkan juga. Kecerdasan yang dimaksud adalah kecerdasan emosional (EQ) (Melandy dan Aziza, 2006).

Ary Ginanjar Agustian menekankan bahwa kecerdasan spiritual adalah perilaku atau kegiatan yang kita lakukan merupakan ibadah kepada Allah SWT. Dengan demikian, kecerdasan spiritual menurut Ary Ginanjar, haruslah disandarkan kepada Tuhan dalam segala aktivitas kehidupan untuk mendapatkan suasana ibadah dalam aktivitas manusia.

Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan menganalisis, logika dan rasio seseorang. Dengan demikian, hal ini berkaitan dengan keterampilan bicara, kecerdasan akan ruang, kesadaran akan sesuatu yg tampak, dan penguasaan matematika. IQ mengukur kecepatan kita untuk mempelajari hal-hal baru,

memusatkan perhatian pada aneka tugas dan latihan, menyimpan dan mengingat kembali informasi objektif, terlibat dalam proses berfikir, bekerja dengan angka, berpikir abstrak dan analitis, serta memecahkan masalah dan menerapkan pengetahuan yg telah ada sebelumnya. (Anastasia, 1997:220) dalam Trihandini (2005).



Gambar Kerangka Pemikiran

Dengan demikian diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat pengaruh positif antara *star principle* terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Karya Toha Putra Semarang.
- H₂ : Terdapat pengaruh positif antara *angel principle* terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Karya Toha Putra Semarang.
- H₃ : Terdapat pengaruh positif antara *leadership principle* terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Karya Toha Putra Semarang.
- H₄ : Terdapat pengaruh positif antara *learning principle* terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Karya Toha Putra Semarang.
- H₅ : Terdapat pengaruh positif antara *vision principle* terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Karya Toha Putra Semarang.
- H₆ : Terdapat pengaruh positif antara *well organized principle* terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Karya Toha Putra Semarang.
- H₇ : Terdapat pengaruh positif antara kecerdasan intelektual terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Karya Toha Putra Semarang.

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil adalah kinerja karyawan pada PT Karya Toha Putra Semarang sebanyak 162 responden. Penentuan sampel dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling* dengan rumus $n = \frac{N}{1+Ne^2}$ (Iqbal Hasan, 2002).

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir/diinginkan.

Dari 162 kuesioner yang didistribusikan, ternyata hanya 130 kuesioner yang kembali dan dapat digunakan.

2. Definisi Operasional

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan individu dalam bekerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada Gibson (1996:13) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku/karyawan. Dalam rangka usaha untuk lebih menjamin ke obyektivitas dalam pembinaan karyawan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja, maka perlu diadakan penilaian pelaksanaan karyawan. Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Bernadine (dalam Mas'ud, 2004) adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian yang terdiri dari 5 (lima) item pertanyaan dengan 5 (lima) poin skala Likert.

Terdapat tujuh variabel independen dalam penelitian ini. Yang pertama adalah prinsip bintang, yaitu prinsip yang berdasarkan iman kepada Allah SWT. Semua tindakan yang dilakukan hanya untuk Allah dan tidak mengharap pamrih dari orang lain dan melakukannya sendiri (Ary Ginanjar, 2001). Adapun indikator dari prinsip bintang menurut Ary Ginanjar, (2001) adalah rasa aman, kepercayaan diri, integritas, kebijaksanaan, dan motivasi yang terdiri dari 5 (lima) item pertanyaan dengan 5 (lima) poin skala Likert. Variabel independen yang ke dua adalah prinsip malaikat, yaitu prinsip berdasarkan iman kepada Malaikat. Semua tugas dilakukan dengan disiplin dan baik sesuai dengan sifat malaikat yang dipercaya oleh Allah untuk menjalankan segala perintah Allah SWT (Ary Ginanjar, 2001). Adapun indikator dari prinsip malaikat menurut Ary Ginanjar, (2001) adalah loyalitas, komitmen, kebiasaan memberi, mengawasi, dan menolong, dan saling percaya yang terdiri dari 4 (empat) item pertanyaan dengan 5 (lima) poin skala Likert. Variabel independen yang ke tiga adalah prinsip kepemimpinan, yaitu prinsip berdasarkan iman kepada Rasullullah SAW. Seorang pemimpin harus memiliki prinsip yang teguh, agar mampu menjadi pemimpin yang sejati. Seperti Rasullullah SAW adalah seorang pemimpin sejati yang dihormati oleh semua orang (Ary Ginanjar, 2001). Adapun indikator dari prinsip kepemimpinan menurut Ary Ginanjar, (2001) adalah pemimpin yang dicintai, pemimpin yang dipercaya, pembimbing, pemimpin yang berkepribadian, dan pemimpin yang abadi yang terdiri dari 5 (lima) item pertanyaan dengan 5 (lima) poin skala Likert. Variabel independen yang ke empat adalah prinsip pembelajaran, yaitu prinsip berdasarkan iman kepada kitab. Suka membaca dan

belajar untuk menambah pengetahuan dan mencari kebenaran yang hakiki. Berpikir kritis terhadap segala hal dan menjadikan Al-Qur'an sebagai pedoman dalam bertindak (Ary Ginanjar, 2001). Adapun indikator dari prinsip pembelajaran menurut Ary Ginanjar, (2001) adalah kebiasaan membaca buku dan situasi, kebiasaan berpikir kritis, kebiasaan mengevaluasi dan menyempurnakan, dan memiliki pedoman yang terdiri dari 4 (empat) item pertanyaan dengan 5 (lima) poin skala Likert. Variabel independen yang ke lima adalah prinsip masa depan, yaitu prinsip yang berdasarkan iman kepada "hari akhir". Berorientasi terhadap tujuan, baik jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang, disertai keyakinan akan adanya "hari akhir" dimana setiap individu akan mendapat balasan terhadap setiap tindakan yang dilakukan (Ary Ginanjar, 2001). Adapun indikator dari prinsip masa depan menurut Ary Ginanjar, (2001) adalah ketenangan batiniah, kendali diri, dan sosial, jaminan masa depan, dan optimalisasi upaya dan berorientasi tujuan yang terdiri dari 3 (tiga) item pertanyaan dengan 5 (lima) poin skala Likert. Variabel independen yang ke enam adalah prinsip keteraturan, yaitu prinsip berdasarkan iman kepada "ketentuan Tuhan". Membuat semuanya serba teratur dengan menyusun rencana atau tujuan secara jelas. Melaksanakan dengan disiplin karena kesadaran sendiri, bukan karena orang lain (Ary Ginanjar, 2001). Adapun indikator dari prinsip keteraturan menurut Ary Ginanjar, (2001) adalah orientasi pemeliharaan sistem-menjaga sinergi, orientasi pembentukan sistem-prinsip sinergi, pemahaman arti proses, dan kepastian hukum sosial, dan kepastian hukum alam yang terdiri dari 5 (lima) item pertanyaan dengan 5 (lima) poin skala Likert. Variabel independen yang ke tujuh adalah kecerdasan intelektual, yaitu suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain (Joseph, 1978, p.8). Adapun indikator dari kecerdasan intelektual menurut Wiramiharja, 2003 adalah kemampuan figur, kemampuan verbal, dan kemampuan numerik yang terdiri dari 3 (tiga) item pertanyaan dengan 5 (lima) poin skala Likert.

3. Jenis Penelitian dan Metode Pengumpulan Data

Merupakan penelitian survei dengan metode pengumpulan data secara primer yaitu menggunakan data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden, interview kepada kepala bagian HRD dan sebagian para karyawan, dan observasi pada PT Karya Toha Putra Semarang.

4. Metode Analisis Data

a. Analisis Kualitatif

Pada bagian ini akan dibahas mengenai hasil penelitian dengan memberikan penilaian terhadap jawaban responden melalui penyebaran kuesioner yang telah di isi responden. Skala yang digunakan adalah skala likert.

1. Interval mengetahui tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Interval mempunyai kriteria penilaian 1-5, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Kategori}}$$

2. Skala likert untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing butir instrumen indikator. Skala likert mempunyai kriteria penilaian 1-5, dengan demikian dapat dibuat kriteria penilaian sebagai berikut :
 - 20% - 35% = Sangat kurang baik
 - 36% - 51% = Kurang baik
 - 52% - 67% = Cukup baik
 - 68% - 83% = Baik
 - 84% - 100% = Sangat baik

b. Analisis Kuantitatif

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel.

2. Uji Reliabilitas

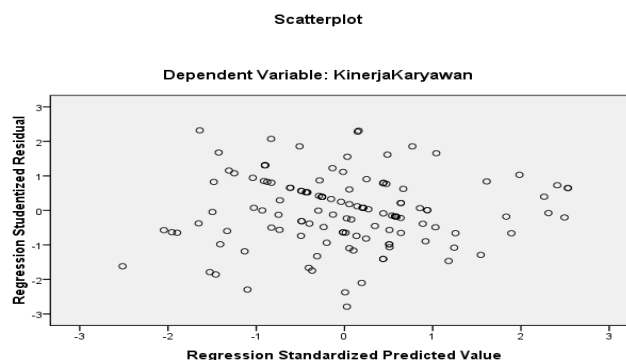
Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

3. Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1.	Prinsip Bintang (X_1)	0,777	1,287
2.	Prinsip Malaikat (X_2)	0,660	1,514
3.	Prinsip Kepemimpinan (X_3)	0,680	1,470
4.	Prinsip Pembelajaran (X_4)	0,606	1,651
5.	Prinsip Masa Depan (X_5)	0,665	1,504
6.	Prinsip Keteraturan (X_6)	0,616	1,624
7.	Prinsip Kecerdasan Intelektual (X_7)	0,766	1,305

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4. Uji Heterokedastisitas

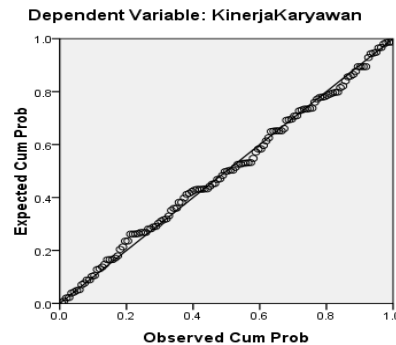


Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas

maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas.

5. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

6. Analisis Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS for Windows Version 16.0 sebagaimana terlampir, maka diperoleh hasil untuk analisis regresi sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.851	2.364		1.206	.230		
	PrinsipBintang	.419	.103	.342	4.053	.000	.777	1.287
	PrinsipMalaikat	-.079	.102	-.071	-.779	.437	.660	1.514
	PrinsipKepemimpinan	.077	.094	.074	.816	.416	.680	1.470
	PrinsipPembelajaran	-.061	.110	-.053	-.552	.582	.606	1.651
	PrinsipMasaDepan	.011	.131	.007	.082	.935	.665	1.504
	PrinsipKeteraturan	.295	.108	.259	2.731	.007	.616	1.624
	KecerdasanIntelektual	.253	.108	.200	2.355	.020	.766	1.305

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sedangkan Adjusted R Square pada tabel Model Summary sebesar 0,326, yang dapat dilihat pada lampiran. Maka dari tabel diatas di dapat bentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,851 + 0,419X_1 - 0,079X_2 + 0,077X_3 - 0,061X_4 + 0,011X_5 + 0,295X_6 + 0,253X_7$$

Berikut penjelasan berdasarkan regresi berganda yang terbentuk:

- Konstanta $Y = 2,851$ artinya pada saat variabel $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6,$ dan X_7 tetap/konstan maka Y bernilai positif.
- Koefisien regresi $X_1 = 0,419$ artinya bila prinsip bintang semakin kuat dengan asumsi prinsip malaikat, prinsip kepemimpinan, prinsip pembelajaran, prinsip masa depan, prinsip keteraturan, dan kecerdasan intelektual konstan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.

- Koefisien regresi $X_2 = -0,079$ artinya bila prinsip malaikat, semakin kuat dengan asumsi prinsip bintang, prinsip kepemimpinan, prinsip pembelajaran, prinsip masa depan, prinsip keteraturan, dan kecerdasan intelektual konstan maka kinerja karyawan mengalami penurunan.
- Koefisien regresi $X_3 = 0,077$ artinya bila prinsip kepemimpinan semakin kuat dengan asumsi prinsip bintang, prinsip malaikat, prinsip pembelajaran, prinsip masa depan, prinsip keteraturan, dan kecerdasan intelektual konstan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.
- Koefisien regresi $X_4 = -0,061$ artinya bila prinsip pembelajaran semakin kuat dengan asumsi prinsip bintang, prinsip malaikat, prinsip kepemimpinan, prinsip masa depan, prinsip keteraturan, dan kecerdasan intelektual konstan maka kinerja karyawan mengalami penurunan.
- Koefisien regresi $X_5 = 0,011$ artinya bila prinsip masa depan semakin kuat dengan asumsi prinsip bintang, prinsip malaikat, prinsip kepemimpinan, prinsip pembelajaran, prinsip keteraturan, dan kecerdasan intelektual konstan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.
- Koefisien regresi $X_6 = 0,295$ artinya bila prinsip keteraturan semakin kuat dengan asumsi prinsip bintang, prinsip malaikat, prinsip kepemimpinan, prinsip pembelajaran, prinsip masa depan, dan kecerdasan intelektual konstan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.
- Koefisien regresi $X_7 = 0,253$ artinya bila kecerdasan intelektual semakin kuat dengan asumsi prinsip bintang, prinsip malaikat, prinsip kepemimpinan, prinsip pembelajaran, prinsip masa depan, dan prinsip keteraturan konstan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.

7. Uji Hipotesis

- **Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.304	7	46.901	8.412	.000 ^a
	Residual	680.166	122	5.575		
	Total	1008.469	129			

a. Predictors: (Constant), KecerdasanIntelektual, PrinsipPembelajaran, PrinsipBintang, PrinsipKepemimpinan, PrinsipMasaDepan, PrinsipMalaikat, PrinsipKeteraturan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabelterikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 8,412. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti

bawah hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel prinsip bintang, prinsip malaikat, prinsip kepemimpinan, prinsip pembelajaran, prinsip masa depan, prinsip keteraturan, dan kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan diterima.

- **Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

- **Koefisien Determinasi (R^2)**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.571 ^a	.326	.287	2.361	2.059

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual, Prinsip Pembelajaran, Prinsip Bintang, Prinsip Kepemimpinan, Prinsip Masa Depan, Prinsip Malaikat, Prinsip Keteraturan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R^2) yang diperoleh sebesar 0,287. Hal ini berarti 28,7% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel prinsip bintang, prinsip malaikat, prinsip kepemimpinan, prinsip pembelajaran, prinsip masa depan, prinsip keteraturan, dan kecerdasan intelektual sedangkan sisanya sebesar 71,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitiannya adalah di PT Karya Toha Putra Semarang. Dalam melakukan penelitian, penulis mengambil 130 sample dari 162 karyawan dan pengambilan sampelnya dilakukan secara acak.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

a. Usia

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari 130 responden, diketahui bahwa 7 responden (5,38%) berusia antara 17-20 tahun, 46 responden (35,38%) berusia antara 21-30 tahun, 37 responden (28,47%) berusia antara 31-40 tahun, dan 40 responden (30,77%) berusia lebih dari 40 tahun.

b. Jenis Kelamin

Dari hasil penyebaran kuesioner terhadap 130 responden, diketahui bahwa 75 responden (57,7%) adalah laki-laki, dan sisanya sebanyak 55 orang (42,3%) adalah perempuan.

c. Pendidikan

Dari hasil penyebaran kuisisioner dengan 130 responden diketahui bahwa, pendidikan terakhir yang ditempuh responden sampai saat ini sudah cukup, karena 103 responden (79,2%) berada pada jenjang Akademi, 26 responden

(20%) berada pada jenjang Sarjana, dan 1 responden (0,8%) pada jenjang Pasca Sarjana.

d. Masa Kerja

Dari hasil perhitungan kuesioner terhadap lamanya bekerja responden pada PT Karya Toha Putra Semarang diperoleh bahwa sebanyak 45 responden (34,61%) bekerja antara 0-6 tahun, 40 responden (30,77%) antara 7-12 tahun, 26 responden (20%) antara 13-18 tahun, 18 responden (13,85%) antara 19-25, dan sisanya 1 responden (0,77%) telah bekerja lebih dari 25 tahun.

V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel prinsip bintang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila variabel prinsip bintang yang disampaikan sesuai dengan pedoman hidup yang tidak mudah berubah, bebas dalam berpendapat, jujur dalam bekerja, berfikir sebelum mengambil tindakan, dan mendapat pelatihan untuk membentuk karyawan yang produktif didalam perusahaan memenuhi spesifikasi semakin meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat.
- b. Variabel prinsip malaikat tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila variabel prinsip malaikat yang disampaikan sesuai dengan bangga menjadi bagian dari perusahaan, senang bekerja diperusahaan, mengikuti kegiatan sosial yang diselenggarakan perusahaan, dan hubungan yang terjalin baik dengan rekan kerja dapat dapat memenuhi spesifikasi&semakin meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat.
- c. Variabel prinsip kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila variabel prinsip kepemimpinan yang disampaikan sesuai dengan cara pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam membina karyawan, pemimpin selalu menepati janji, pemimpin sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan, pemimpin selalu mencontohkan seperti apa yang Ia lakukan, dan kinerja pemimpin lama sangat berpengaruh terhadap kinerja pemimpin baru didalam perusahaan memenuhi dapat memenuhi spesifikasi&semakin meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat.
- d. Variabel prinsip pembelajaran tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila variabel prinsip pembelajaran yang disampaikan sesuai dengan selalu menerapkan program membaca didalam keseharian bekerja, selalu bertanya tentang apa yang kurang dipahami, selalu mengevaluasi hasil kerja sesuai dengan standar, dan selalu memegang teguh pedoman Agama untuk meningkatkan kinerja didalam perusahaan dapat memenuhi spesifikasi&semakin meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat.
- e. Variabel prinsip masa depan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila variabel prinsip masa depan yang disampaikan sesuai dengan pedoman hidup yang tidak akan berubah,

bebas dalam berpendapat, jujur dalam bekerja, berfikir sebelum mengambil tindakan, dan mendapat pelatihan untuk membentuk karyawan yang produktif didalam perusahaan dapat memenuhi spesifikasi&semakin meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat.

- f. Variabel prinsip keteraturan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila variabel prinsip keteraturan yang disampaikan sesuai dengan penilaian responden terhadap masih merasa banyak kendala didalam perusahaan, yang sekarang saya lakukan akan berpengaruh terhadap masa depan, dan mempunyai tujuan didalam bekerja dapat memenuhi spesifikasi&semakin meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat.
- g. Variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila variabel kecerdasan intelektual yang disampaikan sesuai dengan penilaian responden terhadap mampu dan memiliki peranan dalam menganalisis setiap masalah, memiliki kemampuan berkomunikasi secara urut, runtun, tertata, tepat, sistematis, dalam penempatan posisi diri, dan mampu menggolongkan hasil analisis ke dalam sebuah kesatuan memenuhi spesifikasi semakin meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Berdasarkan dari analisis regresi prinsip bintang mempunyai pengaruh paling tinggi dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Prinsip bintang merupakan prinsip yang berdasarkan iman kepada Allah SWT. Semua tindakan yang dilakukan hanya untuk Allah dan tidak mengharap pamrih dari orang lain dan melakukannya sendiri (Ary Ginanjar, 2001). Adapun indikator dari prinsip bintang adalah rasa aman, kepercayaan diri, integritas, kebijaksanaan, dan motivasi. Dari ke lima indikator tersebut, indikator kebijaksanaan memiliki prosentase yang paling tinggi sebesar 4,26%. Di dalam PT Karya Toha Putra, setiap karyawan nya membiasakan diri untuk berfikir terlebih dahulu sebelum mengambil segala tindakan. Ini bertujuan agar setiap tindakan yang muncul adalah tindakan yang benar, tepat, dan bijak. Prosentase tertinggi kedua adalah indikator integritas dengan nilai 4,07%. Para karyawan disana juga dibiasakan memiliki sifat jujur didalam pekerjaannya, ini bertujuan agar segala tindakan dan hasil yang didapat adalah hasil yang sebenarnya tanpa sebuah rekaman. Selain didalam pencapaian sebuah hasil, para karyawan juga dituntut jujur terhadap rekan kerjanya agar memiliki kepercayaan kepada satu dengan yang lainnya.
- b. Variabel prinsip keteraturan juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Prinsip keteraturan merupakan prinsip berdasarkan iman kepada "ketentuan Tuhan". Membuat semuanya serba teratur dengan menyusun rencana atau tujuan secara jelas. Melaksanakan dengan disiplin karena kesadaran sendiri, bukan karena orang lain (Ary Ginanjar, 2001). Adapun indikator dari prinsip keteraturan

adalah orientasi pemeliharaan sistem-menjaga sinergi, orientasi pembentukan sistem-prinsip sinergi, pemahaman arti proses, kepastian hukum sosial, dan kepastian hukum alam. Dari ke lima indikator tersebut, indikator orientasi pemeliharaan sistem-menjaga sinergi memiliki prosentase yang paling tinggi sebesar 3,93%. Di dalam PT Karya Toha Putra, seorang pemimpin mempunyai sikap yang tegas untuk memastikan sistem yang ada dapat terus berjalan sesuai dengan rencana. Ini bertujuan agar sistem produksi dalam berjalan dengan maksimal dan dapat terpantau apabila terdapat kerusakan pada mesin produksi. Prosentase tertinggi kedua adalah indikator kepastian hukum sosial dengan nilai 3,90%. Para karyawan disana sudah merasa paham dan jelas terhadap peraturan di setiap bagian. Apabila ini dapat terkondisi dengan baik, maka peraturan produksi dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya sebuah halangan.

- c. Variabel kecerdasan intelektual juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan manusia untuk menganalisis, berpikir dan menentukan hubungan sebab-akibat, berpikir secara abstrak, menggunakan bahasa, memvisualisasikan sesuatu, dan memahami sesuatu (Covey, 2005). Adapun indikator dari prinsip keterampilan adalah kemampuan figur, kemampuan verbal, dan kemampuan numerik. Dari ke tiga indikator tersebut, indikator kemampuan numerik memiliki prosentase yang paling tinggi sebesar 3,89%. Di dalam PT Karya Toha Putra, setiap karyawan mampu menggolongkan, menghitung hasil analisis ke dalam sebuah kesatuan untuk menyimpulkan sebuah masalah. Prosentase tertinggi kedua adalah indikator kemampuan figur dengan nilai 3,88%. Para karyawan disana memiliki peranan dalam penyelesaian masalah yang ada. Dengan keikutsertaan karyawan dalam memberikan pendapat untuk mencari sebuah solusi dalam permasalahan yang ada, maka dirasa dapat mencapai sebuah keadilan didalam perusahaan tersebut, sehingga tidak terjadi nya antara karyawan yang mempunyai jabatan penting atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spiritual (ESQ)*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Arga.
- Algifari. 2003. *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi 2. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. *Management Sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Brown, H Douglas. 2000. *Principles of Language Learning and Teaching*. San Fransisco:Fransisco State University.
- Buzan, Tony. 2003. *Head First*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Cooper Donald R.C dan William Emory. 1998. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Cooper, R.K., dan Sawaf, A. 1999. *Executive EQ: kecerdasan emosional dalam kepemimpinan dan organisasi*. Alih Bahasa: Widodo. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: PT Indeks.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Paham Analisi Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Fabiola, R. A. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Flippo, E.B. 1984. *Personnel Management*. Singapore: McGraw Hill.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevick, and Donnelly. 1996. *Organization: Behavior, Structure, Process*. Sixth Edition, Texas: Business Publication Inc. Terjemahan Djarkasi. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Jilid I,II. Jakarta: Erlangga.

- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1995. *Organisasi*. Alih bahasa Nunuk Adiarni. Edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Goleman, Daniel. 2003. *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan. Malayu, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Howes dan Herald. 1999. *Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- J. Supranto. 2003. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Majalah SWA. 2007. *Spiritual Company*. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Maslahah, Ratna Eka. 2007. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi dengan Kepercayaan Diri sebagai Variabel Pemoderasi*. Yogyakarta: Skripsi. Universitas Islam Indonesia.
- Melandy, Rissy dan Nurna Aziza. 2006. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Diri sebagai Variabel Pemoderasi*. Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang.
- Purnamasari, V. 2008. *Sistem Informasi Pinjaman pada kantor Cabang Perum Pegadaian Dinoyotangsi Surabaya*. Program Studi Komputer Akuntansi. Stikom Surabaya: Fakultas Teknik Komputer.
- Rachmi, Filia. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Perilaku Belajar Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi*. Yogyakarta: Universitas Gajahmada.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jilid 1. Alih Bahasa Diana Angelica dkk. Jakarta: Salemba Empat.
- Salovey, Peter, & Mayer, John D. 1990. *Emotional Intelligence*. (Online) (www.unh.edu) diakses pada 5 Desember 2013.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono.2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, p.47.

Taufiq Pasiak. 2003. *Revolusi IQ/EQ/SQ Antara Neurosains dan Al-Quran*. Bandung: Mizan.

Thantaway. 2005. *Kamus Istilah Bimbingan dan Konseling*.
<http://ilmupsikologi.wordpress.com>

Trihandini, M. F. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Tris, Laras. 2006. *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.

Wibowo, B. S. 2002. *Sharpeninh Our Conceptand Tools*. Bandung : PT Syamil Cipta Media.

Widiyanto, Ibnu. 2008. *Pointers: Metodologi Penelitian*. Semarang: BP Undip, P.126.

Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Zohar, Danah & Ian Marshall, (2000). *KS: Spiritual Intelligence-The Ultimate Intelligence*.
alih bahasa Rahmani Astuti dkk. Bandung: Mizan Media Utama.

<http://alibudiman.wordpress.com/2009/12/01/>

<http://kamusbahasaindonesia.org/>

[http://carapedia.com/pengertian definisi evaluasi info2088.html](http://carapedia.com/pengertian_definisi_evaluasi_info2088.html)

<http://definisimu.blogspot.com/2012/09/>