



Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu

Tia Misna Sari¹⁾; Meilaty Finthariasari²⁾

^{1,2)} Faculty of Economic and Business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ mheyfinta@umb.ac.id ;

How to Cite :

Sari, T. M., Finthariasari, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). DOI: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1>

ARTICLE HISTORY

Received [02 Desember 2021]

Revised [20 Desember 2021]

Accepted [10 Januari 2022]

KEYWORDS

Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. Objek penelitian ini adalah 60 orang karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Analisis data selanjutnya menggunakan uji instrumen, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan juga uji hipotesis. Hasil analisis diperoleh bahwa uji regresi berganda persamaan regresi adalah: $Y = 2.976 + 0.092 (X1) + 0.128 (X2) + 0.831 (X3)$. Hasil uji t variable Kecerdasan Intelektual (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar $2.125 > 2.00324$, variable Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar $5.230 > 2.00324$, dan Kecerdasan Spiritual (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar $13.464 > 2.00324$. Semua hal diatas menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence on the performance of employees of PT. State Savings Bank Bengkulu Branch. The object of this research is 60 employees at PT. State Savings Bank Bengkulu Branch. In this research, researchers used data collection methods by means of observation, interviews and questionnaires. Further data analysis used instrument test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and also hypothesis testing. The results of the analysis show that the multiple regression test of the regression equation is: $Y = 2.976 + 0.092 (X1) + 0.128 (X2) + 0.831 (X3)$. The results of the t-test of the Intellectual Intelligence variable (X1) on Employee Performance (Y) which is $2.125 > 2.00324$, Emotional Intelligence (X2) variable on Employee Performance (Y) which is $5.230 > 2.00324$, and Spiritual Intelligence (X3) on Employee Performance (Y) that is equal to $13,464 > 2,00324$. All of the above shows that intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence have a positive effect on employee performance (Y) at PT. State Savings Bank Bengkulu Branch. .

PENDAHULUAN

PT. Bank Tabungan Negara (persero) cabang Bengkulu adalah salah satu bank yang ada di Indonesia yang membantu pemerintah dalam menunjang agen pembangunan. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bengkulu yang terletak di jalan S. Parman Kota Bengkulu merupakan salah satu perseroan terbatas yang membantu pemerintah dalam menunjang perekonomian dan pembangunan masyarakat Indonesia termasuk salah satunya adalah Kota Bengkulu.

Berdasarkan observasi dilapangan yang dilakukan peneliti terdapat fenomena bahwa perusahaan bank Bengkulu sempat mengalami penurunan nilai Kas pada tahun 2018 yang menyebabkan perusahaan ini hampir turun level menjadi BPR (Bank Perkreditan Rakyat) di masa itu. Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti bahwa hal ini terjadi bukan semata-mata karena kondisi keuangan perusahaan saja, salah satu factor yang juga menjadi pemicu adalah karena menurunkan kinerja karyawan. Seperti yang telah diketahui bahwa secara teori kinerja karyawan akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan (Ekowati & Finthariasari, 2021). Secara realita menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) cabang Bengkulu sering kali kurang mampu menangani masalah emosional ditempat kerja, masalah hubungan kerja antar karyawan sehingga mengganggu kinerja karyawan. Permasalahan tersebut seharusnya tidak terjadi jika para karyawan memiliki kompetensi/kemampuan, seperti kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam bekerja.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Gultom (2014) mengatakan bahwa Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan (Simamora, 2004). Menurut Robbins (2006) bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Gultom, 2014): (1) Efektivitas dan Efisiensi; (2) Otoritas dan tanggung jawab; (3) Disiplin; (4) Inisiatif

Kecerdasan Intelektual

Inteligensi/Intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa inteligensi/ intelektual adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional (Rahmasari, 2012).

Menurut Putri (2016) menyatakan bahwa kecerdasan Intelektual mampu bekerja mengukur kecepatan, mengukur hal-hal baru, menyimpan dan mengingat kembali informasi objektif serta berperan aktif dalam menghitung angka-angka dan lain-lain. Kita bisa menggunakan kecerdasan intelektual yang menonjolkan kemampuan logika berpikir untuk menemukan fakta obyektif, akurat, dan untuk memprediksi resiko, melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada. Menurut Mostafa, K., & Miller (2003) indikator kecerdasan intelektual yaitu meliputi:

- 1) Kecerdasan numeric yaitu kecerdasan dalam menangkap serta mengeloha angka dan data
- 2) Pemahaman verbal yaitu kecerdasan yang berkaitan dengan kepandaian membaca, menulis dan berbicara.

- 3) Kecepatan Persepsi yaitu kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan akurat.
- 4) Penalaran induktif yaitu kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan memecahkan masalah itu.
- 5) Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argument

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri dalam menghadapi kegagalan dan mengendalikan emosi, serta menunda kepuasan dalam mengatur keadaan jiwa (Yani & Istiqomah, 2016). Menurut (Ekowati et al., 2020) menyatakan bahwa Kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap pembawaan individu itu sendiri dalam berinteraksi dengan masyarakat maupun lingkungan kerja serta kemampuan untuk mengontrol diri terhadap peristiwa yang terjadi sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Selain itu, kecerdasan emosional akan mempengaruhi pengambilan keputusan yang dilakukan oleh individu tersebut. Terdapat 5 (lima) Indikator yang akan digunakan mengukur kecerdasan Emosional menurut Goleman (2004) yakni :

- 1) Mengenali emosi diri
- 2) Mengelola emosi
- 3) Memotivasi diri sendiri
- 4) Mengenali emosi orang lain
- 5) Membina hubungan

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa. Ia adalah kecerdasan yang dapat membantu kita menyembuhkan dan membangun diri kita secara utuh (Zohar, 2002). Menurut Ekowati et al., (2020) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Menurut Marshall & Zohar (2002) ada beberapa indikator kecerdasan spiritual. Indikator tersebut mencakup hal-hal berikut:

- 1) Kemampuan bersikap fleksibel
- 2) Tingkat kesadaran diri yang tinggi
- 3) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan
- 4) Kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit
- 5) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Tahap uji instrument akan dilakukan untuk menganalisis validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian. Data penelitian dikumpulkan dengan teknik observasi dan menyebarkan kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang berguna untuk menganalisis tingkat normalitas data sebelum diolah dalam tahap selanjutnya. Tahap berikutnya adalah menganalisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis melalui uji T dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.976	.740		4.023	.000
Kecerdasan Intelektual	.092	.043	.170	2.125	.038
Kecerdasan Emosional	.128	.024	.406	5.230	.000
Kecerdasan Spiriritual	.831	.062	.766	13.464	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.976 + 0.092 (X_1) + 0.128 (X_2) + 0.831 (X_3) \dots \dots \dots (1)$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan bahwa:

1. Nilai (constant) sebesar 2.976 mempunyai arti bahwa apabila variable Kecerdasan Intelektual (X1) Kecerdasan Emosional (X2) dan Kecerdasan Spiritual (X3), = 0 maka variable Kinerja Karyawan (Y) akan tetap sebesar 2.976.
2. Kecerdasan Intelektual (X1) sebesar 0.092 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Kecerdasan Intelektual dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.092, dengan asumsi jika variabel Kecerdasan Emosional (X2) dan Kecerdasan Spiritual (X3) tetap atau = 0.
3. Kecerdasan Emosional (X2) sebesar 0.128 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Kecerdasan Emosional dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.128, dengan asumsi jika variabel Kecerdasan Intelektual (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X3) tetap atau = 0.
4. Kecerdasan Spiritual (X3) sebesar 0.831 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Kecerdasan Spiritual dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.831, dengan asumsi jika variabel Kecerdasan Intelektual (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) tetap atau = 0.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.975 ^a	.951	.948	.73874	1.548

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiriritual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 di atas terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,948 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah 94,8 % ditentukan oleh variabel Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Kecerdasan Spiritual (X3). Selebihnya sebesar (5,2 %) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3. Uji Statistik t

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.976	.740		4.023		.000
Kecerdasan Intelektual	.092	.043	.170	2.125	2.00324	.038
Kecerdasan Emosional	.128	.024	.406	5.230	2.00324	.000
Kecerdasan Spiritual	.831	.062	.766	13.464	2.00324	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.12 di atas dapat diartikan bahwa:

1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
Tabel di atas menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ variable Kecerdasan Intelektual (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar $2.125 > 2.00324$. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
Tabel di atas menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ variable Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar $5.230 > 2.00324$. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
Tabel di atas menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ variable Kecerdasan Spiritual (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar $13.464 > 2.00324$. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Uji Statistik F

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1 Regression	590.172	3	196.724	360.470	2.777	.000 ^a
Residual	30.562	56	.546			
Total	620.733	59				

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, $360.470 > 2.777$, dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel (Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Kecerdasan Intelektual (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel kecerdasan spiritual (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh antara variabel Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu.

Saran

Dalam penelitian ini dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah baik, namun hal ini terjadi karena variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual, dimana tiga variabel ini ditanggapi baik oleh para responden yang ada. Namun yang sangat perlu menjadi perhatian bagi Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu adalah berkaitan dengan tiga variabel tersebut, yaitu pihak perusahaan untuk terus membantu setiap permasalahan yang terjadi, pihak perusahaan untuk terus memberikan dukungan serta semangat yang lebih guna meningkatkan gairah para karyawan, perusahaan untuk terus memberikan arahan serta bantuan pada setiap karyawan yang masih membutuhkan bantuan dalam menghadapi setiap masalah yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Ekowati, S., Fintariasari, M., Yulinda, A. T., & Sonitra. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Sdn Kecamatan Pino Bengkulu Selatan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sain*, 1(1), 10–19.
- Ekowati, S., & Fintariasari, M. (2021). Pengaruh Affective Commitment dan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekombis Review*, 9(2), 314–326. <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/ekombis.v9i2.1425> Pengaruh
- Goleman, D. (2004). *Kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi (Primal Leadership)*. Pt Gramedia Pustaka Utama.
- Gultom, D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 14(02), 176–184.
- Marshall, I., & Zohar, D. (2002). *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berfikir Integralistik dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan*. Mizan Pustaka.
- Mostafa, K., & Miller, T. R. (2003). Too intelligence for the job? the validity of papper, limit cognitive tes score II in selection. *Sam Advanced Management Journal*, 68(2), 78–86.

- Putri, Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi*, 13, 88-97.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(1), 1-20.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi kese). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). SIE YKPN.
- Yani, A. S., & Istiqomah, A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT. JNE Service Center Utara 1). *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 1-14.
- Zohar, D. (2002). *Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berfikir Integralistik dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan*, Pengantar Jalaluddin Rakhmat. Mizan Pustaka.