



PENGARUH TINGKAT KECERDASAN INTELEKTUAL, EMOSIONAL DAN SPIRITUAL TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

Tri Ratna Purnamarini

Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia

Email: ratna.purnamarini@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the effect of the level of intellectual, emotional and spiritual intelligence on work motivation and employee performance of PT. Sumber Buana Motor. This research was conducted with a quantitative approach, to analyze the data on the population of 52 employees and a sample totaling 46 employees with simple random sampling technique. The results showed that, the value of R^2 (Y1) 0.173412 mean intelligence variables (X1), emotional (X2) and spiritual (X3) 17.3412% effect on motivation (Y1), the rest influenced other variables. Rated R^2 (Y2) 0.180417 mean mean intelligence variables (X1), emotional (X2) and spiritual (X3) 18.0417% impact on employee performance (Y2), the rest influenced other variables. Intellectual level but not significant positive effect on motivation (Y1) and employee performance (Y2). The level of emotional intelligence (X2) significant positive effect on motivation (Y1) with a value of T-statistics of 2.724771, while the impact on employee performance (Y2) positive but not significant. The level of spiritual intelligence (X3) have significant positive impact on employee performance (Y2) with a value of T-statistics of 2.785819, while the motivation (Y1) positive but not significant. So, from these results it can be concluded that there is a significant effect of emotional intelligence on work motivation. And there is significant influence of spiritual intelligence on employee performance.

Keyword : Intellectual Intelligence; Emotional Intelligence; Spiritual Intelligence; Work Motivation,; Employee Performance.

Abstrak. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Sumber Buana Motor. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, untuk menganalisa data pada populasi terjangkau sebanyak 52 orang karyawan dan sampel representatif sebanyak 46 orang karyawan dengan teknik simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai R^2 (Y1) 0,173412 artinya variabel kecerdasan intelektual (X1), emosional (X2) dan spiritual (X3) pengaruhnya 17,3412% terhadap motivasi kerja, sisanya dipengaruhi variabel lain. Nilai R^2 (Y2) 0,180417 artinya variabel kecerdasan intelektual (X1), emosional (X2) dan spiritual (X3) pengaruhnya 18,0417% terhadap kinerja karyawan, sisanya dipengaruhi variabel lain. Tingkat kecerdasan intelektual berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja (Y1) dan kinerja karyawan (Y2). Tingkat kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y1) dengan nilai T-statistics sebesar 2,724771, sedangkan terhadap kinerja karyawan (Y2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Tingkat kecerdasan spiritual (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) dengan nilai T-statistics sebesar 2,785819, sedangkan terhadap motivasi kerja (Y1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

Kata Kunci: Kecerdasan intelektual; Kecerdasan Emosional; Kecerdasan Spiritual; motivasi kerja; Kinerja Karyawan



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2020 by author.

Pendahuluan

Dalam era globalisasi, perusahaan dituntut untuk dapat mengambil keputusan strategis yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan adalah faktor sumber daya manusia. Komponen utama sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah para karyawan perusahaan tersebut.

Selain faktor fisik, kecerdasan merupakan sebagai salah satu faktor internal yaitu faktor psikologis yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan sehingga meningkatkan kinerjanya. Kecerdasan merupakan kapasitas yang bersifat umum dari individu untuk mengadakan penyesuaian terhadap situasi – situasi baru atau masalah yang sedang dihadapi.

Pada umumnya, individu yang mampu berkerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat intelegensi minimal normal (*average, above average, superior, very superior, dan gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik (Mangkunegara, 2008).

Penelitian terdahulu oleh Trihandini menyimpulkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi ketiga kecerdasan tersebut maka akan semakin baik kinerjanya (Trihandini, 2005). Sedangkan dalam penelitian Mahmud dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan penilaian kinerja dengan motivasi kerja anggota Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut pada satuan kerja Disfaslanal (Mahmud, 2006).

Pustipasari dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan (Puspitasari, 2019). Hasil penelitian Wardhana juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap motivasi kerja karyawan (Wardhana, 2014).

PT. Sumber Buana Motor merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan otomotif sepeda motor Kawasaki. Motivasi kerja dan kinerja para karyawan di PT. Sumber Buana Motor secara umum beragam dilihat dari kualitas kinerja dan hasil kerjanya. Motivasi karyawan dalam bekerja ada yang semangat ketika diberikan imbalan, adapula yang bekerja dengan ikhlas dengan alasan menjalankan tugas dan pekerjaannya. Dalam bekerja, sebagian karyawan ada yang bekerja secara benar, tepat waktu, dan memiliki kedisiplinan tinggi, namun demikian tidak jarang yang kinerjanya kurang benar, kurang tepat waktu, memiliki kedisiplinan yang rendah dan hasil kerjanya kurang optimal. Oleh karena mereka memiliki latar belakang sosio-kultural dan kemampuan intelektual yang berbeda – beda, maka kiranya bahwa mereka juga memiliki latar belakang kemampuan intelektual, kemampuan emosional dan kemampuan spiritual yang berbeda-beda pula. Hal – hal inilah yang kiranya patut diduga berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Pada Penelitian ini tujuan yang ingin dicapai: (1) Untuk menganalisa pengaruh tingkat kecerdasan intelektual terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sumber Buana Motor di Yogyakarta. (2) Untuk menganalisa pengaruh tingkat kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sumber Buana Motor di Yogyakarta. (3) Untuk menganalisa pengaruh tingkat kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sumber Buana Motor di Yogyakarta. (4) Untuk menganalisa pengaruh tingkat kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual secara bersama - sama terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sumber Buana Motor di Yogyakarta. (5) Untuk menganalisa pengaruh tingkat kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Buana Motor di Yogyakarta. (6) Untuk menganalisa pengaruh tingkat kecerdasan

emosional terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Buana Motor di Yogyakarta. (7) Untuk menganalisa pengaruh tingkat kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Buana Motor di Yogyakarta. (8) Untuk menganalisa pengaruh tingkat kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Buana motor di Yogyakarta. Dan (9) Untuk menganalisa pengaruh tingkat kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual secara bersama - sama terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Sumber Buana motor di Yogyakarta.

Tinjauan Pustaka

Intelegensi menurut Alfret Binet terdiri dari tiga komponen (Azwar, 2011) yaitu :

- 1) Kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan.
- 2) Kemampuan untuk mengubah arah tindakan bila tindakan tersebut telah dilaksanakan.
- 3) Kemampuan untuk mengkritik diri sendiri atau melakukan *autocriticism*.

Dalam Wikipedia ("Wikipedia, Ensiklopedia Bebas," 2012) disebut terdapat 5 (lima) faktor yang mempengaruhi intelegensi, yaitu :

- 1) Faktor bawaan atau biologis, dimana faktor ini ditentukan oleh sifat yang dibawa sejak lahir. Batas kesanggupan atau kecakapan seseorang dalam memecahkan masalah, antara lain ditentukan oleh faktor bawaan.
- 2) Faktor minat dan pembawaan yang khas, dimana minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu.
- 3) Faktor pembentukan atau lingkungan, dimana pembentukan adalah segala keadaan di luar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan intelegensi.
- 4) Faktor kematangan, dimana tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan.
- 5) Faktor kebebasan, hal ini berarti manusia dapat memilih metode tertentu dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Di samping kebebasan memilih metode, juga bebas dalam memilih masalah yang sesuai dengan kebutuhannya.

Adapun Syarifudin Azwar menyebutkan ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi intelegensi (Azwar, 2011), yaitu :

- 1) Faktor bawaan disebut juga faktor keturunan atau faktor herediter. Faktor herediter menentukan batas dan kemungkinan apa yang dapat terjadi pada organisme dalam lingkungan kehidupannya.
- 2) Faktor lingkungan memiliki pengaruh terhadap individu semakin penting dan besar. Proses yang paling berpengaruh setelah masa ini adalah proses belajar (*learning*) yang menyebabkan perbedaan perilaku individu satu dengan yang lainnya.

Kemampuan intelektual (*intelektual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah (Robbins, 2007).

Iskandar (Zakaria, 2012) menjelaskan potensi intelektual dibagi dalam empat aspek, yaitu :

- 1) Kemampuan verbal (*verbal ability*) memungkinkan individu memiliki pengetahuan dan kemampuan bahasa termasuk di dalamnya kemampuan abstraksi, teoritis dan pembentukan pengertian.
- 2) Kemampuan numerik (*numerical ability*) memungkinkan individu memiliki ketrampilan dalam menghitung dan memanipulasi angka.
- 3) Kemampuan penalaran (*logical ability*) lebih mengarahkan individu untuk mampu memecahkan masalah dengan logika – logika yang dimiliki.
- 4) Kemampuan spasial (*spatial ability*) memungkinkan individu memiliki daya bayang – bayang, daya analisis dan tiga dimensi.

Kecerdasan emosi menunjuk kepada suatu kemampuan untuk memahami perasaan diri masing – masing dan perasaan orang lain, kemampuan untuk memotivasi dirinya sendiri, dan menata dengan baik emosi – emosi yang muncul dalam dirinya dan dalam berhubungan dengan orang lain (Mustaqim, 2012).

Kecerdasan emosional memiliki lima unsur (Mustaqim, 2012) yaitu : (1) Kesadaran Diri (*Self Awareness*), (2) Pengaturan Diri (*Self Regulation*), (3) Memotivasi Diri (*Self Motivation*), (4) Empati (*empathy*), dan (5) Keterampilan Sosial (*Social Skill*).

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna, yaitu untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding yang lain (Agustian AG, 2001).

Menurut Doe dan Walch (Zakaria, 2012) kematangan individu berkaitan dengan lima hal, yaitu: (1) *Devotion*, yaitu ketaatan individu dalam pengabdian pada Tuhan meliputi komitmen untuk menjalin hubungan yang mendalam dengan Tuhan, memiliki iman yang kuat serta kepasrahan yang tinggi yang kuat serta kepasrahan yang tinggi atas kehendak Ilahi, (2) *Spiritual Wisdom*, yaitu kebijaksanaan spiritual meliputi kekonsistenan dalam mengikuti ajaran agama dan kesediaan untuk berkorban demi ajaran agama, (3) *Receptivity*, yaitu kemauan dan kemampuan individu dalam menerima pesan – pesan ilahi, meliputi kerajinan dan kekhususan dalam berdoa atau bermeditasi serta membuka diri terhadap pesan – pesan ilahi, (4) *Commpassion*, yaitu rasa kasih sayang pada sesama manusia ditandai dengan kesediaan melayani orang lain, berusaha lebih peduli terhadap orang lain serta bersedia memaafkan kesalahan orang lain, dan (5) *Spiritual praosperity*, yaitu kesejahteraan individu ditandai dengan perasaan aman dan tercukupi kebutuhan batinnya, merasa hidupnya bermakna, memiliki kedamaian hati, dan ketentraman jiwa dengan merasa bahwa Tuhan selalu menyertai dan membimbing kehidupan.

Greenberg dan Baron (Sunyoto, 2011) mendefinisikan motivasi sebagai serangkaian proses yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai beberapa tujuan. Motivasi mengacu pada suatu proses saat seseorang berusaha dengan tenaga, terarah, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan (Hery, 2019). Motivasi masing masing orang berbeda beda sesuai dengan kemampuan dalam bekerja dan harapan untuk mencapai tujuan yang ingin mereka capai (Herlambang, 2014).

Teori motivasi Herzberg (Robbins, 2007) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu antara lain keberhasilan dalam melakukan pekerjaan, pengakuan, tanggung jawab, dan perkembangan.

Hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan disebut dengan kinerja individu (Mangkunegara, 2010). Kinerja karyawan yang dimaksud adalah: ukuran kemampuan karyawan dalam menyelesaikan serangkaian pekerjaan (Sudarmanto, 2015).

Bernadin (Sudarmanto, 2015) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu : (a) *Quality* (kualitas), terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan, (b) *Quantity* (kuantitas), terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan, (c) *Timeliness* (ketepatan waktu), terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk, (d) *Cost – effectiveness* (efektivitas), terkait dengan tingkat penggunaan sumber – sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber – sumber organisasi, (e) *Need for supervision* (kemandirian), terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi – fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan dan (f) *Interpersonal impact* (komitmen), terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

Metode

Dalam penelitian ini penulis menggunakan subyek penelitiannya adalah seluruh karyawan di PT. Sumber Buana Motor Yogyakarta. Adapun obyek dalam penelitian ini adalah: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, motivasi dan kinerja karyawan. Sedangkan besarnya populasi adalah 52 orang karyawan, dengan jumlah sampel 46 orang

karyawan. Adapun Teknik pengambilan sampel digunakan adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel populasi dilakukan secara acak dengan tidak memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini data yang diambil adalah data tentang kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, motivasi dan kinerja karyawan. Untuk memperoleh data tersebut, digunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner/ angket yang diberikan kepada karyawan

Kuesioner/ angket yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden diharuskan memilih jawaban yang telah tersedia. Metode angket tersebut menggunakan penilaian atas kuesioner kecerdasan emosi yang diisi oleh responden dengan menggunakan skala penilaian antara 1-5, dalam kuesioner tersebut terdapat lima respon jawaban yang harus dipilih salah satu oleh responden, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral setuju, dan sangat setuju. Kuesioner kecerdasan spiritual menggunakan skala penilaian antara 1-5 dengan respon jawaban yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Kuesioner motivasi kerja dan kinerja karyawan menggunakan skala penilaian antara 1-5 dengan respon jawaban selalu, sering, kadang – kadang, jarang dan tidak sama sekali. Tes inteligensi yang dipakai akan menghasilkan skor IQ untuk masing-masing indikator pengukuran. Hasil tes IQ tersebut pengukurannya tetap menggunakan parameter skor IQ Sehingga dalam analisis data tetap menggunakan skor IQ yang murni.

Analisa data dalam penelitian ini diolah dan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan program komputer *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 17, dengan analisis: (1) Analisis Deskriptif, Analisis deskripsi dilakukan terhadap variabel tingkat kecerdasan intelektual (X1), tingkat kecerdasan emosional (X2), tingkat kecerdasan spiritual (X3), motivasi kerja (Y1) dan kinerja karyawan (Y2), dimana untuk melakukan analisa akan dilakukan berdasarkan hasil pernyataan responden pada masing-masing pernyataan/ pertanyaan di setiap variabel; (2) Analisis Inferensial, Metode analisis utama dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan Structural Equation Modelling (SEM) yang berbasis variance.

Uji model di dalam Partial Least Square (PLS) dilakukan melalui outer model dan inner model. *Outer model atau model pengukuran* pada prinsipnya menguji indikator terhadap variabel laten, atau dengan kata lain mengukur seberapa jauh indikator itu dapat menjelaskan variabel latennya (Wiyono, 2011).

Hasil Dan Pembahasan

Untuk menguji validitas butir diterapkan persyaratan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan kriteria pengujian adalah: jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen atau butir - butir pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen atau butir - butir pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka dinyatakan tidak valid.

Dari hasil uji validitas, variabel tingkat kecerdasan intelektual diukur menggunakan metode test dengan instrumen soal, jenis soal tertutup jawaban benar – salah dengan lima alternatif jawaban. Hasil angka atau skor penilaian pada alat ukur dianggap representasi dari konsep variabel yang diukur, sehingga untuk butir soal tidak dilakukan uji coba validitas instrumen. Variabel tingkat kecerdasan emosional yang terdiri dari 15 butir pertanyaan yang dilakukan uji coba soal diperoleh hasil sebanyak 4 butir soal tidak valid yaitu nomor butir soal 3, 4, 5 dan 14. Soal yang tidak valid tersebut kemudian didrop atau dikeluarkan. Sehingga hanya 11 butir soal yang dipergunakan yaitu nomor butir soal 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 dan 15. Meskipun hanya 11 butir soal, tetapi setiap indikator tetap terpenuhi, sehingga validitas isi terpenuhi. Variabel tingkat kecerdasan spiritual yang terdiri dari 15 butir pertanyaan setelah dilakukan uji coba soal diperoleh hasil sebanyak 1 butir soal tidak valid yaitu nomor butir soal 11. Soal yang tidak valid tersebut kemudian didrop atau dikeluarkan. Sehingga hanya 14 butir soal yang dipergunakan dan setiap indikator tetap terpenuhi, sehingga validitas isi juga terpenuhi. Variabel motivasi kerja yang terdiri

dari 8 butir pertanyaan setelah dilakukan uji coba soal diperoleh hasil sebanyak 2 butir soal tidak valid yaitu nomor butir soal 2 dan 6. Soal yang tidak valid tersebut kemudian didrop atau dikeluarkan. Sehingga hanya 6 butir soal yang dipergunakan dan setiap indikator terdapat butir yang valid, sehingga validitas isi terpenuhi. Dan untuk variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 12 butir pertanyaan semuanya valid.

Sedangkan uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 17, koefisien alpha (r hitung) > 0,05 maka item instrumen disimpulkan reliabel, sedangkan jika koefisien alpha (r hitung) < 0,05 maka item instrumen tersebut dianggap tidak reliabel.

Untuk hasil uji releabilitas untuk variabel tingkat kecerdasan intelektual (X1) didapatkan hasil koefisien alpha sebesar 0,793 (> 0,05) maka item reliabel. Hasil uji releabilitas untuk variabel tingkat kecerdasan emosional (X2) didapatkan hasil koefisien alpha sebesar 0,807 (> 0,05) maka instrumen tersebut reliabel. Hasil uji releabilitas untuk variabel tingkat kecerdasan spiritual (X3) didapatkan hasil koefisien alpha sebesar 0,840 (> 0,05) maka instrumen yang mengukur variabel tersebut reliabel. Hasil uji releabilitas untuk variabel motivasi kerja (Y1) didapatkan hasil koefisien alpha sebesar 0,843 (> 0,05) maka instrumen tersebut reliabel. Dan hasil uji releabilitas untuk variabel kinerja karyawan (Y2) didapatkan hasil koefisien alpha sebesar 0,917 (> 0,05) maka instrumen yang mengukur variabel tersebut reliabel.

Analisis inferensial dalam penelitian ini menggunakan alat bantu komputer dengan software smartPLS yang pengujiannya dilakukan melalui pentahapan sebagai berikut:

a. Uji Indikator

Uji Indikator atau outer model, pada prinsipnya adalah menguji indikator dengan variabel latennya yang diukur melalui *convergent validity (Loading Factor)*, *discriminan validity (Cross Loading)*, dan *composite reliability* serta *Cronbach's Alpha*. Nilai *Loading Factor*, *Cross Loading* dan *Composite Reliability* serta *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini adalah sebagaimana tabel 1.

Tabel.1. Hasil Uji Indikator

Validitas & Reliabilitas	Hasil Uji						Status
	Pengaruh	Original Sampel (loading)					
Outer Loadings (Convergent Validity)	X1.1 → X1	0,567211					Valid
	X1.2 → X1	0,709161					Valid
	X1.3 → X1	0,830945					Valid
	X1.4 → X1	0,772676					Valid
	X2.1 → X2	0,594186					Valid
	X2.2 → X2	0,767742					Valid
	X2.3 → X2	0,836270					Valid
	X2.4 → X2	0,589493					Valid
	X2.5 → X2	0,773488					Valid
	X3.1 → X3	0,793901					Valid
	X3.2 → X3	0,550503					Valid
	X3.3 → X3	0,697669					Valid
	X3.4 → X3	0,848039					Valid
	X3.5 → X3	0,711328					Valid
	Y1.1 → Y1	0,804091					Valid
	Y1.2 → Y1	0,820178					Valid
	Y1.3 → Y1	0,634878					Valid
	Y1.4 → Y1	0,670997					Valid
	Y2.1 → Y2	0,857126					Valid
	Y2.2 → Y2	0,720938					Valid
	Y2.3 → Y2	0,825031					Valid
	Y2.4 → Y2	0,816438					Valid
	Y2.5 → Y2	0,798867					Valid
	Y2.6 → Y2	0,629252					Valid
Cross Loadings (Discriminant Validity)	Indikator	Variabel Laten					Valid
		X1	X2	X3	Y1	Y2	
	X1.1	0,567211	-0,217867	-0,068555	-0,246857	-0,084690	
	X1.2	0,709161	0,228715	0,065780	-0,084121	0,102414	
	X1.3	0,830945	0,016680	0,030225	-0,117713	0,268772	
	X1.4	0,772676	0,040606	0,012102	-0,180425	0,134080	
	X2.1	0,170704	0,594186	0,285362	0,044583	0,053796	
	X2.2	0,181686	0,767742	0,209098	0,174742	0,081335	
	X2.3	-0,096645	0,836270	0,286990	0,365456	-0,026383	
	X2.4	-0,088299	0,589493	0,304733	0,089252	-0,059433	
	X2.5	0,066795	0,773488	0,240731	0,314972	0,119119	
	X3.1	0,021384	0,246386	0,793901	0,053468	-0,337199	
	X3.2	0,224376	0,174364	0,550503	0,006694	-0,215427	
	X3.3	-0,083342	0,092331	0,697669	0,145487	-0,131158	
	X3.4	-0,069919	0,274227	0,848039	0,182683	-0,300020	
	X3.5	0,028651	0,506531	0,711328	0,091867	-0,113275	
	Y1.1	-0,292300	0,193267	0,207351	0,804091	-0,127827	
	Y1.2	-0,144954	0,215150	0,114525	0,820178	0,021639	
	Y1.3	-0,048548	0,380983	0,039854	0,634878	0,021982	
	Y1.4	-0,099906	0,227814	0,021019	0,670997	0,052281	
	Y2.1	0,109407	0,069005	-0,266898	0,017840	0,857126	
	Y2.2	0,222316	0,079152	-0,152329	-0,030156	0,720938	
	Y2.3	0,190897	0,086986	-0,295610	-0,104373	0,825031	
	Y2.4	0,216629	0,122674	-0,155117	0,051042	0,816438	
	Y2.5	0,194815	0,129008	-0,164446	0,012619	0,798867	
	Y2.6	-0,036966	-0,206654	-0,473560	-0,008053	0,629252	
	Composite Reliability	IQ (X1)	0,814592				
EQ (X2)		0,840180					
SQ (X3)		0,846346					
Motivasi (Y1)		0,824507					
Kinerja (Y2)		0,901348					

Sumber : data diolah.

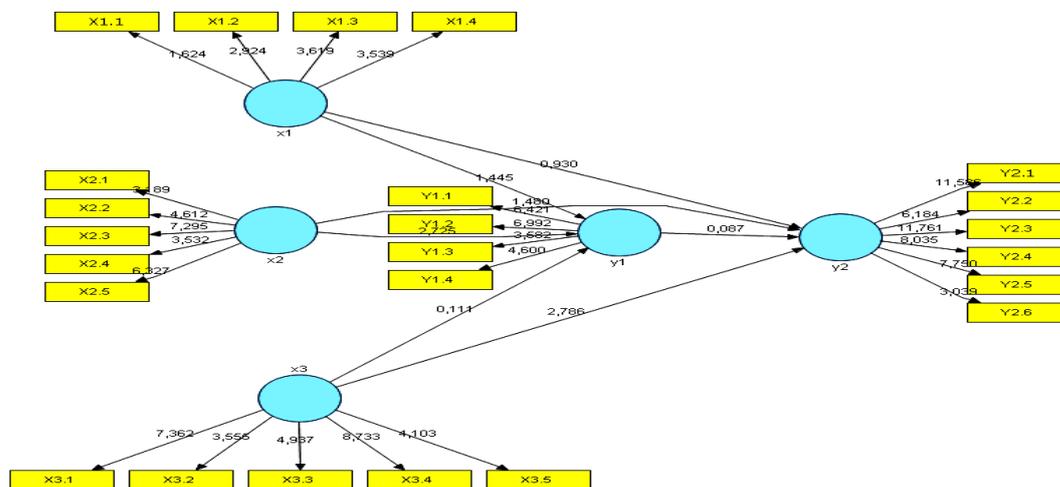
Convergent validity diukur dengan outer loading. Nilai loading factor 0,50 sampai 0,60 sudah dianggap cukup. Nilai loading faktor dari masing-masing indikator terhadap variabel latennya semuanya diatas 0,50. Nilai loading faktor terkecil adalah 0,550503 yaitu nilai loading faktor dari konstruk X3.2 terhadap X3. Dengan demikian semua indikator dinyatakan valid.

Discriminant validity diukur dengan cross loading. Nilai korelasi cross loading dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan korelasi terhadap variabel laten yang lain. Dari tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa semua nilai korelasi cross loading dari masing-masing indikator terhadap variabel latennya lebih besar dibandingkan korelasi terhadap variabel laten yang lain. Dengan demikian semua indikator dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang baik apabila memiliki nilai di atas 0,70. Dari tabel 1 diketahui bahwa nilai *composite reliability* masing-masing variabel diatas 0,70. Nilai terendah *composite reliability* adalah 0,814592 pada variabel Tingkat Kecerdasan Intelektual (X1). Dengan demikian semua konstruk dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Uji reliabilitas juga dapat diperkuat dengan nilai *Cronbach's Alpha* di mana nilai yang disarankan adalah di atas 0,6. Dari tabel 1 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel diatas 0,60. Nilai terendah *Cronbach's Alpha* adalah 0,706858 pada variabel Tingkat Kecerdasan Intelektual (X1). Dengan demikian semua konstruk dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Adapun gambar model setelah diadakan uji indikator adalah sebagai berikut :



Sumber : data diolah.

Gambar 1. Model Setelah Uji Indikator

b. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis atau inner model dilakukan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten yang satu dengan yang lain. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai R-square serta koefisien parameter dari model penelitian.

1) R² untuk variabel laten endogen

R² mengindikasikan bahwa hubungan beberapa variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Jika R² semakin besar atau mendekati 1, maka model makin tepat. Hasil R² sebesar 0,67 mengindikasikan bahwa model "Baik"; hasil R² sebesar 0,33 mengindikasikan bahwa model "Moderat"; dan hasil R² sebesar 0,19 mengindikasikan bahwa model "Lemah". Adapun nilai R² output smartPLS dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 2.

Tabel 2. R Square

	R Square
X1	
X2	
X3	
Y1	0,173412
Y2	0,180417

Sumber : data diolah.

Tabel di atas memberikan nilai untuk Y1 (motivasi kerja) sebesar 0,173412 yang berarti bahwa variabel X1 (tingkat kecerdasan intelektual), X2 (tingkat kecerdasan emosional) dan X3 (tingkat kecerdasan spiritual) mampu menjelaskan variabel Y1 (motivasi kerja) sebesar 17,3412%. Nilai R juga terdapat pada Y2 (kinerja karyawan) yaitu sebesar 0,180417 yang berarti bahwa variabel X1 (tingkat kecerdasan intelektual), X2 (tingkat kecerdasan emosional) dan X3 (tingkat kecerdasan spiritual) mampu menjelaskan variabel Y2 (kinerja) sebesar 18,0417%. Dengan demikian hasil R mengindikasikan bahwa model “Lemah”.

2) Koefisien Parameter dan T-Statistik

Koefisien parameter dan T-Statistik mengindikasikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, yang selanjutnya diuji dengan T-Statistik. Nilai T-tabel pada $\alpha = 0,05$ uji satu arah (*one tailed*) dengan $db=42$ adalah 1,682 sedangkan Nilai T-tabel dengan $db=41$ adalah 1,683 ($db=N-k-1$ yang mana db merupakan derajat bebas, N merupakan jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel bebas). Adapun nilai koefisien parameter dan t-statistik dari output smartPLS dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Parameter Dan T Statistics

	Original Sample (Koefisien Parameter)	T Statistics
X1 -> Y1	-0,213957	1,444744
X1 -> Y2	0,192843	0,930138
X2 -> Y1	0,356547	2,724771
X2 -> Y2	0,180630	1,479956
X3 -> Y1	0,020182	0,111028
X3 -> Y2	-0,400824	2,785819
Y1 -> Y2	0,010511	0,087056

Sumber : data diolah.

Tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebagai berikut :

- a. Besarnya koefisien parameter dari pengaruh variabel tingkat kecerdasan intelektual (X1) terhadap variabel motivasi kerja (Y1) sebesar 1,444744 ($< 1,682$) yang artinya terdapat pengaruh positif, tetapi tidak signifikan dari variabel tingkat kecerdasan intelektual terhadap variabel motivasi kerja. Nilai original sample sebesar -0,213957 yang artinya bahwa variabel tingkat kecerdasan intelektual mampu menjelaskan variabel motivasi kerja karyawan sebesar -21,3957 %.
- b. Besarnya koefisien parameter dari pengaruh variabel tingkat kecerdasan intelektual (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y2) sebesar 0,930138 ($< 1,683$) yang artinya terdapat pengaruh positif, tetapi tidak signifikan dari variabel tingkat kecerdasan intelektual terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai original sample sebesar 0,192843 yang artinya bahwa variabel tingkat kecerdasan intelektual mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 19,2843 %.

- c. Besarnya koefisien parameter dari pengaruh variabel tingkat kecerdasan emosional (X2) terhadap variabel motivasi kerja (Y1) sebesar 2,724771 (> 1,682) yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel tingkat kecerdasan emosional terhadap variabel motivasi kerja. Nilai original sample sebesar 0,356547 yang artinya bahwa variabel tingkat kecerdasan emosional mampu menjelaskan variabel motivasi kerja karyawan sebesar 35,6547 %.
- d. Besarnya koefisien parameter dari pengaruh variabel tingkat kecerdasan emosional (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y2) sebesar 1,479956 (< 1,683) yang artinya terdapat pengaruh positif, tetapi tidak signifikan dari variabel tingkat kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai original sample sebesar 0,180630 yang artinya bahwa variabel tingkat kecerdasan emosional mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 18,0630 %.
- e. Besarnya koefisien parameter dari pengaruh variabel tingkat kecerdasan spiritual (X3) terhadap variabel motivasi kerja (Y1) sebesar 0,111028 (< 1,682) yang artinya terdapat pengaruh positif, tetapi tidak signifikan dari variabel tingkat kecerdasan spiritual terhadap variabel motivasi kerja. Nilai original sample sebesar 0,020182 yang artinya bahwa variabel tingkat kecerdasan spiritual mampu menjelaskan variabel motivasi kerja karyawan sebesar 2,0182 %.
- f. Besarnya koefisien parameter dari pengaruh variabel tingkat kecerdasan spiritual (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y2) sebesar 2,785819 (> 1,683) yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel tingkat kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai original sample sebesar -0,400824 yang artinya bahwa variabel tingkat kecerdasan spiritual mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar -40,0824 %.
- g. Besarnya koefisien parameter dari pengaruh variabel tingkat motivasi kerja (Y1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y2) sebesar 0,087056 (< 1,683) yang artinya terdapat pengaruh positif, tetapi tidak signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai original sample sebesar 0,010511 yang artinya bahwa variabel motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 1,0511%,

Analisis jalur yaitu melakukan analisis terhadap model jalur dari suatu diagram yang menghubungkan antara variabel *independen* (eksogen), *intervening* (eksogen/endogen), dan *dependen* (endogen). Analisis jalur dapat dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect*), pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*), dan pengaruh total (*Total Effect*). Output smartPLS dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur khususnya *Direct Effect*, *Total Effect* dan t-statistik seperti tabel 4.

Tabel 4. Koefisien Jalur Dan T-Statistik

		Direct Effect				Total Effect	
		Motivasi Kerja (Y1)		Kinerja Karyawan (Y2)		Kinerja Karyawan (Y2)	
		Koef	T-Stat	Koef	T-Stat	Koef	T-Stat
Tingkat Kecerdasan Intelektual	X1	-0,213957	1,444744	0,192843	0,930138	0,190594	0,940493
Tingkat Kecerdasan Emosional	X2	0,356547	2,724771	0,180630	1,479956	0,184377	1,460866
Tingkat Kecerdasan Spiritual	X3	0,020182	0,111028	-0,400824	2,785819	-0,400612	2,641000
Motivasi Kerja	Y1	-	-	0,010511	0,087056	-	-

Berdasarkan koefisien jalur sebagaimana tabel 4 diatas dapat ditafsirkan sebagai berikut :

- a. Tingkat kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja dibandingkan terhadap motivasi kerja yang berpengaruh negatif. Terhadap kinerja berpengaruh sebesar 0,192843 (T-stat 0,930138) sedangkan terhadap motivasi kerja sebesar -0,213957 (T-stat 1,444744). Tingkat kecerdasan intelektual pengaruhnya terhadap kinerja akan turun menjadi sebesar 0,190594 (T-stat 0,940493) bila menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
- b. Tingkat kecerdasan emosional lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja dibandingkan terhadap kinerja. Terhadap motivasi kerja sebesar 0,356547 (T-stat 2,724771) sedangkan terhadap kinerja sebesar 0,180630 (T-stat 1,479956), namun demikian pengaruhnya sama-sama positif. Tingkat kecerdasan emosional pengaruhnya terhadap kinerja akan naik menjadi 0,184377 (T-stat 1,460866) bila menggunakan motivasi sebagai variabel intervening.
- c. Tingkat kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dibandingkan terhadap kinerja yang berpengaruh negatif. Terhadap motivasi kerja sebesar 0,020182 (T-stat 0,111028) sedangkan terhadap kinerja sebesar -0,400824 (T-stat 2,785819). Tingkat kecerdasan spiritual pengaruhnya terhadap kinerja akan naik tetapi masih negatif menjadi -0,400612 (T-stat 2,641000) bila menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
- d. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,010511 (T-stat 0,087056).

Pembahasan

Berdasarkan analisis diatas dinyatakan bahwa nilai t hitung kecerdasan intelektual terhadap motivasi kerja sebesar 1,4447444 ($< t$ tabel 1,682) yang berarti bahwa tingkat kecerdasan intelektual berpengaruh positif tetapi kurang signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai t hitung kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja sebesar 2,724771 ($> t$ tabel 1,682) yang berarti bahwa tingkat kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan nilai t hitung kecerdasan spiritual terhadap motivasi sebesar 0,0111028 ($< t$ tabel 1,682) yang berarti bahwa tingkat kecerdasan spiritual berpengaruh positif tetapi kurang signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan nilai t hitung terhadap motivasi kerja yang diperoleh pada penelitian ini dapat dibuktikan bahwa kecerdasan emosional yang paling kuat pengaruhnya terhadap motivasi kerja, hal sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wardhana.

Nilai t hitung kecerdasan intelektual terhadap kinerja sebesar 0,90138 ($< t$ tabel 1,683) yang berarti bahwa tingkat kecerdasan intelektual berpengaruh positif tetapi kurang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung kecerdasan emosional terhadap kinerja sebesar 1,479956 ($< t$ tabel 1,683) yang berarti bahwa tingkat kecerdasan emosional berpengaruh positif tetapi kurang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai t hitung kecerdasan spiritual terhadap kinerja sebesar 2,785819 ($> t$ tabel 1,683) yang berarti bahwa tingkat kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai t hitung terhadap kinerja karyawan, dinyatakan bahwa kecerdasan spiritual lebih memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mahmud.

Pada tabel 2 dapat dilihat nilai R^2 (Y1) sebesar 0,173412, hal ini berarti bahwa secara simultan tingkat kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual berpengaruh positif tetapi kurang signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan nilai R^2 (Y2) sebesar 0,180417, hal ini juga berarti bahwa secara simultan tingkat kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual

Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara sendiri tingkat kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja, meskipun tidak signifikan dengan nilai t sebesar 1,44744. Secara sendiri tingkat kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t sebesar 2,724771. Secara sendiri tingkat kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja, meskipun tidak signifikan dengan nilai t sebesar 0,111028. Penelitian ini memberikan hasil bahwa tingkat

kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual secara simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja sebesar 0,173412 dan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,180417. Sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja sebesar 0,087056.

Dari simpulan yang ada, maka dapat diberikan beberapa saran bagi perusahaan yaitu agar melakukan pengukuran kembali keterampilan, kompetensi dan motivasi para karyawannya. Perusahaan dapat mengadakan pelatihan – pelatihan yang berkaitan dalam meningkatkan kecerdasan intelektual yang dimiliki yaitu pelatihan dalam meningkatkan IQ, pelatihan yang berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan kecerdasan emosi karyawan dan juga pelatihan keterampilan SQ. Selain itu perusahaan juga perlu mengkaji ulang sistem pemberian promosi dan penempatan karyawan. Karyawan sebaiknya diberikan kesempatan seluas luasnya untuk mendapatkan promosi sesuai dengan masa kerja dan prestasi yang dimiliki. Dan karyawan sebaiknya ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik, kreatif dan mengembangkan ide – idenya. Dalam hal ini karyawan akan dapat merasakan kepuasan tanpa ada tekanan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerjanya.

Daftar Rujukan

- Agustian AG. (2001). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi Dan Spiritual*. ESQ. Jakarta: Arga.
- Azwar, S. (2011). *Pengantar Psikologi Intelegensi*. In *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Herlambang, S. (2014). *Perilaku Organisasi*. Gosityen Publishing.
- Hery. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gaya Media.
- Mahmud, A. (2006). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA ANGGOTA TENTARA NASIONAL INDONESIA ANGKATAN LAUT PADA SATUAN KERJA DISFASLANAL*. Program Pascasarjana Institut Pertanian Bogor.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. In *Refika Aditama*.
- Mustaqim. (2012). *Psikologi Pendidikan*. In *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Puspitasari, E. F. N. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah di Jember dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/95723>
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia*.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. In *Metodelogi Penelitian*.
- Sunyoto, D. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CAPS.
- Trihandini, F. M. (2005). *PENGARUH TINGKAT KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSI DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Wardhana, A. K. (2014). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DENGAN KECERDASAN SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI PADA HOTEL SWALOH TULUNGAGUNG)*. <http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/manajemen/article/view/35580>

Wikipedia, Ensiklopedia Bebas. (2012). *Faktor Yang Mempengaruhi Intelegensi*.

Wiyono, G. (2011). Merancang Penelitian Bisnis. In *Yogyakarta: STIM YKPN*.

Zakaria, A. (2012). Pengaruh Tingkat Kecerdasan Intelektual, Emosional Dan Spiritual Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Program Studi Sarjana Keperawatan Stikes Dian Husada Di Mojokerto. *Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret*.