BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Terbukti dengan uji t yang dilakukan menunjukkan terdapat tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi variabel kecerdasan intelektual lebih kecil dari probabilitas 0,05, maka H_1 diterima yang berarti vaiabel kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan melihat hasil perasmaan regresi dengan koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kecerdasan intelektual dengan kinerja karyawan. Yang berarti jika kecerdasan intelektual megalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Dan sebaliknya, jika variabel kecerdasan intelektual menurun, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan.

Hasil penyebaran kuesioner variabel kecerdasan intelektual menunjukkan responden memiliki kecenderungan menyatakan setuju dari tujuh butir pernyataan dalam kuesioner. Artinya dari sampel yang diambil peneliti yaitu dengan jumlah responden 35 karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung menyatakan setuju dengan pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Pernyataan setuju ini merupakan indikasi bahwa setiap kejadian yang

digambarkan pada butir-butir pernyataan lebih banyak terjadi dari pada tidak terjadi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Ratnasari menyatakan bahwa pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja staf dari hasil perhitungan didapatkan perbandingan nilai sig. t lebih kecil dari sig. 0,05, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Didapatkan juga nilai beta pada *standardize coefficient* berniai positif, sehingga pengaruh yang terjadi memiliki arah yang positif. Artinya variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf. [107]

Penelitian lain yang mendukung yaitu penelitian oleh Choiriah yang menyatakan bahwa nilai t-hitung variabel kecerdasan intelektual lebih kecil dari nilai t-tabel, sehingga variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. [108]

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Goleman menyebutkan pengaruh IQ hanyalah sebesar 20% saja, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi. Begitu pula disimpulkan oleh Joan Beck bahwa IQ sudah berkembang 50% sebelum usia 5 tahun, 80% berkembangnya sebelum 8 tahun dan hanya berkembang 20% sampai akhir masa remaja, sedangkan

---

[107] Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staf Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam", dalam jurnal publikasi Universitas Batam, https://www.academia.edu, diakses 06 Nopember 2017 pukul 18.45.

[108] Anis Choiriah, *"*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris pada Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru)*",* dalam jurnal skripsi publikasi Universitas Negeri Padang, http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/article/viewFile/408/230, diakses 15 Oktober 2017 pukul 23.55.

kecerdasan emosi dapat dikembangkan tanpa batas waktu.[109] Kecerdasan intelektual (IQ) berperan sebatas syarat minimal meraihu keberhuasilan, namun kecerdasan emosilah yang mengantarkan seseorang menuju puncak prestasi. Terbukti, banyak orang-orang yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi, terpuruk di tengah persaingan. Sebaliknya banyak yang mempunyai kecerdasan intelektual biasa-biasa saja, justru sukses menjadi bintang-bintang kinerja, pengusaha-pengusaha sukses dan pemimpin-pemimpin di berbagai kelompok.[110]

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan intelektual adalah suatu kemampuan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung yang melibatkan proses berfikir secara rasional, bertindak secara terarah dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Salah satu usaha BSM yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan meningkatkan IQ karyawannya melalaui pendidikan dan pelatihan (dikat). Karyawan yang mempunyai IQ tinggi akan memiliki sifat-sifat logis, rasional, akademis dan berpikir sekuensial.[111] Karyawan yang memiliki IQ yang tinggi akan dapat berbicara atau menyampaikan gagasan secara terbuka. Sehingga akan memudahkan nasabah dalam memahami penjelasan karyawan yang disampaikan. Karyawan yang memiliki IQ yang tinggi juga akan dengan mudah untuk memahami tugasnya serta lebih bertanggungjawab atas tugas yang diterimanya.

---

[109] Daniel Goleman, *Emotional Intelligence…, Ibid.,* hal. 44-45.
[110] Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun…, Ibid.,* hal. xvi-xvii
[111] Yosi Novlan dan N. Faqih Syarif H, *QLAT…, Ibid,* hal. 22

B. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Terbukti dengan uji t yang dilakukan menunjukkan terdapat tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi variabel kecerdasan emosional lebih kecil dari probabilitas 0,05, maka H_1 diterima yang berarti vaiabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan melihat hasil perasmaan regresi dengan koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Yang berarti jika kecerdasan emosional megalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Dan sebaliknya, jika variabel kecerdasan emosional menurun, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan.

Hasil penyebaran kuesioner variabel kecerdasan emosional menunjukkan responden memiliki kecenderungan menyatakan setuju dari tujuh butir pernyataan dalam kuesioner. Artinya dari sampel yang diambil peneliti yaitu dengan jumlah responden 35 karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung menyatakan setuju dengan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Pernyataan setuju ini merupakan indikasi bahwa setiap kejadian yang digambarkan pada butir-butir pernyataan lebih banyak terjadi dari pada tidak terjadi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Anasrulloh menyatakan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada BMT Pahlawan, BMT Istiqomah dan BMT Harum di Tulungagung, menghasilkan nilai *p value* sebesar lebih kecil dari pada α = 0,05, sehingga Ha yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima dan Ho ditolak, hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. [112]

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari menyatakan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja staf dari hasil perhitungan didapatkan perbandingan nilai sig. t lebih kecil dari sig. 0,05, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Didapatkan juga nilai beta pada *standardize coefficient* bernilai positif sehingga pengaruh yang terjadi memiliki arah yang positif. Artinya variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf. [113]

Penelitian ini juga relevan dengan teori yang dikemukaan Suharsono yaitu penemuan konsep EQ telah mengubah pandangan para praktisi sumber daya manusia, bahwa keberhasilan kerja bukan semata-mata didasarkan pada kecerdasan akademik yang diukur dengan IQ yang tinggi tetapi juga ada peran kecerdasan emosi didalamnya, EQ sama pentingnya dengan kecerdasan

---

[112] Muhammad Anasrulloh, *"Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada 3 BMT di Tulungagung)",* dalam jurnal publikasi Pascasarjana Universitas Islam Malang, http://studylibid.com, diakses 15 Oktober 2017 pukul 23.59.

[113] Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staf Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam", dalam jurnal publikasi Universitas Batam, https://www.academia.edu, diakses 06 Nopember 2017 pukul 18.45.

intelektual (IQ), EQ memberi kita kesadaran mengenai perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain. Kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri, tetapi lebih jauh dari itu juga mencerminkan kemampuan dalam mengelola ide, konsep, karya atau produk, sehingga hal itu menjadi minat bagi banyak orang.[114] EQ merupakan kemampuan seseorang untuk mengelola perasaan/emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.[115]

Dalam bahasa agama, EQ adalah bahasa kepiawaian menjalin *hablum min al-naas.* Pusat dari EQ adalah *qalbu.* Hati mengaktifkan nilai-nilai yang paling dalam, mengubah sesuatu yang dipikirkan menjadi sesuatu yang dijalani. Hati dapat mengetahui hal-hal yang tidak dapat diketahui oleh otak. Hati adalah sumber keberanian dan semangat, integritas dan komitmen. Hati merupakan sumber energi dan perasaan terdalam yang memberi dorongan untuk belajar, menciptakan kerjasama, memimpin dan melayani.[116]

Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual bukan satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bahkan ada faktor yang lebih besar pengaruhnya seperti hasil penelitian ini bahwa kecerdasan emosional yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Dengan kecerdasan emosional yang baik, karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung mampu menyikapi pekerjaan yang dihadapinya dengan baik serta mampu mengelola dan mengimplementasikan sebuah ide atau cita-cita, sehingga

---

[114] Suharsono, *Melejitkan IQ, IE dan IS*, (Jakarta: Insani Press, 2002), hal. 120.
[115] Yosi Novlan dan N. Faqih Syarif H, *QLA-T..., Ibid.,* hal. 14.
[116] Husnaini A, 2010, *Keseimbangan IQ, EQ dan SQ dalam Perspektif Islam* , www.badilag.net/artikel/wacanahukumislam.pdf. (diakses pada 06 Maret 2018 pukul21.09) hal. 4.

akan meningkatkan kinerja karyawan dan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan. Karyawan yang memiliki EQ yang baik akan mampu mengendalikan dirinya dalam berbagai kondisi dan situasi, lebih profesional dalam bekerja dan mampu mengendalikan orang lain dengan maksud mengendalikan emosi orang lain dengan kontrol emosi pada diri sendiri yang baik.

C. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Terbukti dengan uji t yang dilakukan menunjukkan terdapat tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi variabel kecerdasan spiritual lebih kecil dari probabilitas 0,05, maka H_1 diterima yang berarti vaiabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan melihat hasil perasmaan regresi dengan koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan. Yang berarti jika kecerdasan spiritual megalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Dan sebaliknya, jika variabel kecerdasan spiritual menurun, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan.

Hasil penyebaran kuesioner variabel kecerdasan spiritual menunjukkan responden memiliki kecenderungan menyatakan setuju dari tujuh butir pernyataan

dalam kuesioner. Artinya dari sampel yang diambil peneliti yaitu dengan jumlah responden 35 karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung menyatakan setuju dengan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Pernyataan setuju ini merupakan indikasi bahwa setiap kejadian yang digambarkan pada butir-butir pernyataan lebih banyak terjadi dari pada tidak terjadi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Sukmawati dkk. yang menyatakan bahwa tingkat signifikansi t uji satu sisi yang menunjukkan angka lebih kecil daripada taraf nyata dalam penelitian ini yaitu 0,05. Hal tersebut menunjukkan variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap opini auditor. Dengan demikian hipotesis kedua (H4) dapat diterima yaitu kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap opini auditor. [117]

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Anasrulloh[118] menyatakan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada BMT Pahlawan, BMT Istiqomah dan BMT Harum di Tulungagung, menghasilkan nilai *p value* sebesar lebih kecil dari pada α, sehingga Ha yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja

---

[117] Ni Luh Gede Sukmawati, Nyoman Trisna Herawati dan Ni Kadek Sinarwati, "Pengaruh Etika Profesi, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Opini Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Bali)", dalam jurnal publikasi Universitas Ganesha Singaraja, https://ejournal.undiksha.ac.id, diakses 06 Nopember 2017 pukul 18.44

[118] Muhammad Anasrulloh, *"Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada 3 BMT di Tulungagung)",* dalam jurnal publikasi Pascasarjana Universitas Islam Malang, http://studylibid.com, diakses 15 Oktober 2017 pukul 23.59.

karyawan diterima dan Ho ditolak, hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Hal tersebut juga sesuai dengan pendapat Agustian sebagaimana dikutip oleh Husnaini yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat *fitrah* dalam upaya menggapai kualitas *hanif* dan ikhlas. SQ adalah suara hati ilahiyah yang memotivasi seseorang untuk berbuat atau tidak berbuat.[119]

Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memliki SQ yang baik dapat bekerja lebih jujur karena memandang bahwa segala sesuatu yang ia lakukan di awasi oleh Tuhan dan akan dipertanggungjawabkan kelak. Karyawan yang memiliki SQ yang baik juga akan berpengaruh terhadap kedisiplinannya dalam bekerja. Tanpa harus ada atasan yang mengawasi, ia sudah mampu melakukan pekerjaannya dengan baik karena meyakini bahwa segala sesuatu yang dilakukannya diawasi oleh Allah SWT. Ia juga meyakini bahwa bekerja didalam Islam adalah ibadah. Artinya, bahwa orientasi dari hasil bekerja tidak hanya keuntungan di dunia saja, melainkan juga keberkahan.

---

[119] Husnaini A, 2010, *Keseimbangan IQ, EQ dan SQ dalam Perspektif Islam* , www.badilag.net/artikel/wacanahukumislam.pdf. (diakses pada 06 Maret 2018 pukul21.09) hal. 5.

D. Pengaruh Secara Bersama-sama (Simultan) Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Terbukti dengan uji f yang dilakukan menunjukkan terdapat tabel *Anova* diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 0,05, maka H_1 diterima yang berarti bahwa secara bersama-sama (simultan) vaiabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis secara bersama-sama diketahui bahwa variabel yang dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional, ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang paling besar dibanding dengan koefisien regresi variabel yang lainnya. Hubungan signifikan yang diberikan adalah kuat. Hal ini dapat dilihat dari hasil *R square* dan *adjusted R Square* yang mana nilai tersebut semakin mendekati angka 1. Variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Hal tersebut berarti kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual ditingkatkan, kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Adapun salah satu variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel gaya kepemimpinan. Sebagaimana yang dikutip oleh Melati yang mengemukakan pendapat Tampubolon gaya kepemimpinan adalah perilaku dan

strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.[120]

Variabel gaya kepemimpinan berarti pemimpin BSM mampu mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan bawahannya kearah yang lebih baik salah satunya dengan menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan agar arahan yang disampaikan dapat diterima dengan baik dan dapat dilakukan dengan baik oleh bawahan sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal lain yang bisa dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan karyawannya sehingga dapat menentukan tugas yang sesuai dengan kelebihan yang dimiliki dan karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat.[121]

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati dkk. Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa etika profesi, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap opini auditor. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa etika profesi, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap opini auditor.

---

[120] Irma Ika Melati, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Kementrian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah)", dalam skripsi publikasi UniversitasDiponegoro,http://eprints.undip.ac.id/28660/1/Skripsi05.pdf, diakses 2 Desember 2017 pukul 22.01.

[121] Ni Luh Gede Sukmawati, Nyoman Trisna Herawati dan Ni Kadek Sinarwati, "Pengaruh Etika Profesi, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Opini Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Bali)", dalam jurnal publikasi Universitas Ganesha Singaraja, https://ejournal.undiksha.ac.id, diakses 06 Nopember 2017 pukul 18.44

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dengan hasil pengujian F statistik nilai signifikansi F tersebut lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam. [122]

[122] Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staf Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam", dalam jurnal publikasi Universitas Batam, https://www.academia.edu, diakses 06 Nopember 2017 pukul 18.45.