

ANALISIS PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM JAKARTA SELATAN

Adjma, Djumarno dan Nasikin

Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta
Jl. RS. Fatmawati – Pondok Labu Jakarta Selatan 12450,
Telp. (021) 7656971 Ext. 229, 163 Fax. 7690213
Email : pascaupnvj@gmail.com

ABSTRACT

The conclusion of the research shows that each independent variable strongly influences the dependent variable. Then, variable of work performance among employees of PT TELKOM South Jakarta is dominantly influenced by intellectual quotient, emotional quotient and spiritual quotient simultaneously of 65.4%. Meanwhile, in partial influence between independent variables toward dependant variable, variable of spiritual quotient shows the highest percentage of 56.6% as compared with other independent variables. Percentage of intellectual quotient, in influencing work performance, is 47.8% while percentage of emotional quotient toward work performance is 40.3%. It is recommended to the leaders of PT TELKOM South Jakarta to take more concerns in spiritual activities by conducting such an important spiritual training for employees periodically. Therefore the spiritual quotient should be maintained and enhanced continuously.

Key words : *Intellectual Quotient, Emotional Quotient, Spiritual Quotient*

PENDAHULUAN

Kesuksesan dan kinerja karyawan PT Telkom perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan berusaha meningkatkan agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang tidak mencapai target yang telah dispakati akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan, Penilaian kinerja perusahaan setiap per triwulan mengadakan evaluasi secara menyeluruh demi suksesnya cita cita perusahaan PT. Telkom selalu berusaha meningkatkan kopetensi setiap karyawannya dengan meningkatkan pola fikir kedepan sesuai visi dan misinya kesuemuanya itu perlu ditunjang dengan peningkatan mutu dan kualitas SDMnya Manajemen konflik yang selalu ada pada setiap perusahaan sebagai ajang penghindaran terjadinya Gap diantara karyawan perlu adanya Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang

diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk.

Penelitian lain menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Penelitian yang dilakukan Panggabean menunjukkan bahwa keadilan dalam penggajian dan perilaku individu tidak berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Peningkatan kinerja karyawan akan berhubungan dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan. Penelitian Antonioni menyebutkan

bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja individu adalah dengan mekanisme umpan balik yang dikenal dengan konsep 360 derajat. Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan menciptakan *eustress* atau lebih dikenal dengan *stress* yang positif. *Stress* yang positif dapat menciptakan tantangan dan berperan sebagai motivator bagi banyak karyawan, sehingga dengan demikian kinerjanya dapat lebih meningkat.

Kinerja karyawan perusahaan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan sesama karyawan dan yang lebih penting lagi hubungan yang baik kepada Tuhan Yang Maha Esa yang menjamin tercapainya segala apa yang dicita-citakan Perusahaan PT. Telkom dan Karyawannya Dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat kecenderungan menurunnya Kinerja Karyawan, khususnya di lingkungan PT. Telkom Jakarta Selatan
2. Upaya karyawan dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai target yang belum tercapai pada PT. Telkom Jakarta Selatan.
3. Karyawan PT. Telkom memiliki kecerdasan intelektual yang masih rendah sehingga setiap tugas yang diberikan atasan cenderung tidak menghasilkan kerja yang memuaskan.
4. Tingkat kecerdasan emosional karyawan PT. Telkom Jakarta Selatan masih belum harmonis dengan hubungan antara karyawan dan karyawan lain.
5. Karyawan masih belum termotivasi tentang kecerdasan spiritual di lingkungan PT. Telkom Jakarta Selatan.
6. Pembinaan kerohanian di lingkungan kerja

- PT. Telkom Jakarta Selatan masih belum menyentuh karyawan secara keseluruhan.
7. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual belum dapat diterapkan dengan baik sehingga program kerja belum tercapai dengan maksimal.

Tinjauan Pustaka

1. Kecerdasan Intelektual

Menurut Wechsler (2006, 4) bahwa kecerdasan intelektual atau dikenal dengan nama inteligensia, "secara etimologis berasal dari kata *intelligere* yang artinya menghubungkan/menyatukan satu sama lain". Sedangkan menurut definisi adalah "kemampuan bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan kemampuan menghadapi lingkungannya secara efektif. Dengan demikian, *inteligensia quotien* (IQ) tampaknya hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan. Sampai di sini dikemukakan berbagai macam konsepsi mengenai inteligensi. Nyata sekali tidak ada satu konsepsi pun yang dapat menjelaskan inteligensi itu secara tuntas, secara selesai, tanpa sisa; tiap konsepsi masih meninggalkan masalah yang belum terselesaikan. Lalu bagaimanakah pendirian kita? Tokoh kita harus menentukan pendirian? Pada hemat penulis konsepsi-konsepsi yang didasarkan atas analisis fungsional lebih sesuai dengan kenyataan dan lebih sesuai dengan kebutuhan kita sebagai pendidik, sampai nanti ada konsepsi yang dapat merangkum, yaitu yang dapat menghimpun macam-macam konsepsi itu dalam satu bangunan teori yang selaras.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual (*Intelegensia Quotien*) adalah kemampuan kognitif secara global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna sehingga dapat memecahkan masalah lain secara positif. Dengan dimensi kemampuan individu melalui indikator kemampuan fisik, dan kemampuan mental.

2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Intelektual (IQ) adalah ukuran kemampuan analisis, logika dan ratio seseorang. Kecerdasan intelektual ialah kemampuan yang berkaitan dengan keterampilan berbicara,

kesadaran akan ruang gerak, kesadaran akan sesuatu yang tampak, penguasaan matematika. Kecerdasan intelektual (IQ) mengukur kecepatan orang untuk mempelajari hal-hal baru, memusatkan kembali informasi obyektif, terlibat dalam proses berfikir, bekerja dengan angka, bekerja abstrak. Sedangkan EQ (*Emosional Qoutient*) adalah kekuatan dibalik singgasana kemampuan intelektual (Patton, 2000,1).

Selain itu Daniel Goleman dalam Patton (2000,2) mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Dengan demikian IQ adalah kecerdasan manusia yang terutama digunakan untuk berhubungan dengan pengelolaan alam, IQ ditentukan oleh faktor genetik sedangkan EQ adalah kecerdasan manusia terutama dipengaruhi oleh kondisi dalam diri dan masyarakat. Potensi EQ lebih besar dibanding IQ. Daniel Goleman mengatakan bahwa kontribusi IQ dalam menunjang kesuksesan seseorang tidak lebih dari 20 % sisanya yang 80% didukung oleh faktor-faktor lainnya termasuk kecerdasan *Emosional* (EQ) (Patton, 2000,1).

Yang menjadi bahasan dalam tesis ini adalah kecerdasan emosional. Dalam beberapa tahun belakangan ini, istilah EQ telah diterima umum menjadi kependekan dari *Emosional Quotient* (EQ) yang kontribusinya dalam kehidupan manusia lebih besar dari *Intelegensi Quotient* (IQ). Kecerdasan Emosi telah menunjukkan bahwa seseorang yang tingkat kecerdasannya tinggi tidak menjamin bahwa dia akan mampu mengendalikan perilakunya untuk tidak merugikan orang lain. Logika yang cerdas harus diimbangi dengan kecerdasan emosi sebagai penyeimbangannya. Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman,2005,512). Kecerdasan emosi mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda, tetapi saling melengkapi, dengan kecerdasan akademik (*academia intellence*) yaitu kemampuan kognitif murni yang diukur dengan IQ. Banyak orang yang cerdas, dalam arti terpelajar, tetapi tidak mempunyai kecerdasan emosi, ternyata

bekerja menjadi bawahan yang ber-IQ lebih rendah tetapi unggul dalam keterampilan kecerdasan emosi.

Dari uraian di atas dapat kesimpulan bahwa kecerdasan emosional adalah hubungan antara perasaan, watak, dan naluri moral. Dengan dimensi kesadaran diri melalui indikator kemampuan memahami perasaan sendiri, kemampuan diri, percaya diri, dan berfikir positif pada orang lain.

3. Kecerdasan Spiritual

Menurut Suharsono (2000,39) kemampuan untuk menyelesaikan problem dengan benar dan dalam waktu yang relatif singkat adalah wujud dari kecerdasan. Selanjutnya, pola-pola kecerdasan ini terus berkembang dari model kuantitatif (*Intelectual Quotient*) menuju model kualitatif (*Emotional Quotient*). Eksplorasi yang lebih mendalam terus dilakukan menuju suatu pusat lahirnya gagasan, penemuan inovasi dan kreativitas yang paling fantastik, yaitu Kecerdasan Spiritual (*Spiritual Quotient*).

Kecerdasan menurut Ali Ibnu Tholib seperti yang dikutip Suharsono (2000,39), adalah "karunia tertinggi yang diberikan Tuhan kepada manusia". Suharsono menyimpulkan bahwa kecerdasan akan mencapai puncak aktualisasinya jika diperuntukkan sebagaimana visi dan misi keberadaannya yang ditetapkan Tuhan baginya.

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa intelegensi atau kecerdasan adalah karunia Tuhan kepada manusia berupa kemampuan mental individu yang dibawa sejak lahir untuk berpikir dan bertindak serta menyelesaikan masalah dengan benar, efektif dan efisien.

Danah Zohar dan Ian Marshall (2001,3) dalam bukunya *Spiritual Quotient*, mendefenisikan bahwa: "Kecerdasan Spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau value, yaitu kecerdasan menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai suatu tindakan atau jalan hidup lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan SQ merupakan kecerdasan tertinggi kita".

Edward dalam Sukidi (2004,55) menerjemahkan segi kecerdasan spiritual sebagai

Guidance (petunjuk, penuntun) dalam refleksi kehidupan manusia sehari-hari secara harmonis dan damai. Menurutnya fungsi kecerdasan spiritual bisa dipakai untuk memecahkan masalah kebaikan dan kejahatan, beserta kehidupan dan kematian."

Marsha Sinetar (Sukidi, 2004,55) menafsirkan kecerdasan spiritual sebagai pemikiran yang terilhami. Menurutnya, kecerdasan spiritual melibatkan kemampuan menghidupkan kebenaran yang paling dalam, mewujudkan yang terbaik, utuh dan paling manusiawi dalam batin. Selanjutnya ia mengungkapkan bahwa potensi dan bakat spiritual sudah dimiliki anak sejak lahir, oleh karena itu Sinetar menyebut terjadinya kesadaran diri pada anak-anak. Kesadaran diri inilah yang dapat merangsang dan menumbuhkan kembangkan potensi dan bakat spiritual anak-anak menjadi lebih cerdas secara spiritual. Temuan peneliti Harvard pada awal dasawarsa 80-an wajib dicermati. Penelitian longitudinal Howard Gardner yang menyatakan bahwa seseorang di dalam hidup bukan ditentukan oleh IQ tetapi terlebih oleh EQ, kecerdasan emosional dengan kompetisi interpersonal dan intrapersonal. Di samping EQ ada lagi kecerdasan lain yang berperan seperti SQ dan AQ (Riberu, 2007:1).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah untuk menghadapi persoalan makna atau *value* dan menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya. Dimensi non material atau rohani manusia melalui indikator membenarkan dalam hati, mengikrarkan dalam lisan, dan mengamalkan dengan anggota badan.

4. Kinerja

Mc.Clelland yang dikutip oleh Mangkunegara (2005,68) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan mencapai kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Menurut T. R. Mitchell seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001,83) disampaikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Motivasi (*Motivation*) dan Kemampuan (*Ability*) yang keduanya tidak dapat dipisahkan dan saling

mempengaruhi, karena motivasi tanpa kemampuan sudah tentu tidak akan menghasilkan produk yang berkualitas tinggi demikian pula sebaliknya kemampuan tanpa motivasi maka yang bersangkutan tidak akan menghasilkan produk. Dengan demikian maka upaya untuk meningkatkan kinerja perlu melakukan kegiatan sumber daya manusia yang terkait dalam peningkatan motivasi dan kemampuan karyawan.

Sesuai uraian tersebut diatas disimpulkan bahwa bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi dalam penelitian ini adalah mutu dengan indikatornya adalah dengan mudah dan tepat waktu, serta dimensi output dengan indikatornya adalah memuaskan, benar, dan optimal.

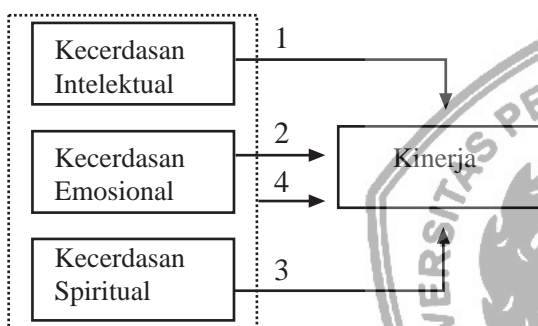
Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Jakarta Selatan. Intelektualitas sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan apa saja. Orang yang memiliki intelektual yang tinggi akan lebih mudah dalam mencari alternatif penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga patut diduga bahwa terdapat pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Jakarta Selatan. Emosi perlu ada suatu pengendalian agar orang lebih menghargai kita. Sebagai karyawan diperlukan suatu kecerdasan emosi yang tinggi agar karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan pimpinan. Dengan adanya kerja sama maka kinerja pun dapat meningkat karena diantara karyawan saling membantu jika mengalami kesulitan.
3. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap Kinerja pimpinan pada PT. Telkom Jakarta Selatan. Selain kecerdasan intelektual dan emosional seorang pimpinan juga perlu memiliki kecerdasan spiritual. Orang yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi bukan semata-mata hanya dilihat hubungannya dengan Tuhan semata, tapi juga membina hubungan yang baik dengan sesama. Agama mengajarkan manusia tidak saja berhubungan baik dengan Tuhannya

tapi juga dengan sesama manusia bahkan alam. Sehingga dapat diduga bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi.

4. Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual, terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Jakarta Selatan. Berdasarkan uraian sebelumnya antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh baik secara parsial maupun secara bersama- sama.

Untuk memudahkan pemahaman terhadap berbagai variabel yang diteliti, maka perlu dibuat sebuah kerangka pemikiran yang menjelaskan hubungan dari setiap variabel yang diteliti. Adapun hubungan struktural dari penelitian ini dibuat pada gambar di bawah ini :



Keterangan :
 Y = Kinerja
 X1 = Kecerdasan Intelektual
 X2 = Kecerdasan Emosional
 X3 = Kecerdasan Spiritual

Gambar 1. Pola Hubungan Variabel

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah teoritis, maka dapat dituliskan hipotesis penelitian yakni sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Jakarta Selatan.
2. Diduga terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Jakarta Selatan.
3. Diduga terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Jakarta Selatan.
4. Diduga terdapat pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama

terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jakarta Selatan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual terhadap kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survai berbentuk korelasional. Penelitian ini adalah karyawan yang ditempatkan PT. Telkom Jakarta Selatan yang berjumlah 70 (tujuh puluh) orang. Dengan terbatasnya jumlah populasi, maka semua anggota populasi sebanyak 70 yang dijadikan sampel penelitian, sehingga penelitian menggunakan sampai dengan negatif, yang dapat berupa kata- kata untuk keperluan analisis kuantitatif. Uji coba isiturmen telah dilakukan dengan hasil valid dan reliabel.

Pengujian persyaratan analisis dilakukan yaitu uji normalitas dan homogen untuk semua variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hipotesis pertama yang diajukan adalah terdapat pengaruh antara kecerdasan intelektual dengan kinerja. Angka koefisien korelasi Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,691, artinya mempunyai hubungan yang positif dan kuat.

Angka *R square* atau koefisien determinasi adalah 0,478. Hal ini berarti 47,8 % variasi dari Kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel Kecerdasan Intelektual atau pengaruh Kecerdasan Intelektual secara parsial terhadap Kinerja karyawan, sedangkan sisanya 100 % - 47,8 % = 52,2 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Dilihat bahwa nilai *t* hitung untuk variabel Kecerdasan Intelektual = 7,887. Untuk *df* = *n*-2 = 70-2 = 68 dengan signifikansi (α) 0,05 dan uji dua sisi diperoleh *t* tabel = 2,292. *t* hitung > *t* tabel (7,887 > 2,292), maka H_0 diterima artinya Kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Angka konstanta 20,720 menyatakan apabila tidak ada pengaruh dari variabel X_1 pada dasarnya *Y* sudah mempunyai nilai sebesar 20,720, dan angka koefisien regresi 0,280 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X_1 akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,280 kali.

Hipotesis kedua yang diajukan adalah

terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dengan kinerja. Angka koefisien korelasi Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,635, artinya mempunyai hubungan yang positif dan kuat.

Angka *R square* atau koefisien determinasi adalah 0,403. Hal ini berarti 40,3 % variasi dari Kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel Kecerdasan Emosional, sedangkan sisanya 100 % - 40,3% = 59,7 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Dilihat bahwa nilai *t* hitung untuk variabel Kecerdasan Emosional = 6,777. Disimpulkan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Angka konstanta 4,517 menyatakan apabila tidak ada pengaruh dari variabel X2 pada dasarnya Y sudah mempunyai nilai sebesar 4,517, dan angka koefisien regresi 0,883 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X2 akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,610 kali.

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah terdapat pengaruh antara kecerdasan spiritual dengan kinerja. Angka koefisien korelasi Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,752, artinya mempunyai hubungan yang positif dan kuat

Angka *R square* atau koefisien determinasi adalah 0,566. Hal ini berarti 56,6 % variasi dari Kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel Kecerdasan Spiritual, sedangkan sisanya 100 % - 56,6 % = 43,4 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Dilihat bahwa nilai *t* hitung untuk variabel Kecerdasan Spiritual = 9,419. Untuk *df* = 68 dengan signifikansi (α) 0,05 dan uji dua sisi diperoleh *t* tabel = 2,292. Disimpulkan Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan .

Angka konstanta 2,172 menyatakan apabila tidak ada pengaruh dari variabel X3 pada dasarnya Y sudah mempunyai nilai sebesar 2,172 dan angka koefisien regresi 0,030 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X3 akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,030 kali.

Hipotesis keempat yang diajukan adalah terdapat pengaruh antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja. Angka koefisien korelasi Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,818, artinya

mempunyai hubungan yang positif dan sangat kuat.

Angka Adjusted *R square* atau koefisien determinasi adalah 0,654. Hal ini berarti 65,4 % variasi dari Kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama, sedangkan sisanya 100 % - 65,4 % = 34,6 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Hasil uji F (ANOVA Test) selengkapnya terlihat pada tabel dibawah ini yang menunjukkan nilai F hitung (44,464) > F tabel (2,744) dengan signifikansi 0,000 maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1. (Constant)	28.940	8.205		3.527	.001
Kecerdasan Intelektual	.748	.187	.404	3.992	.000
Kecerdasan Emosional	.045	.162	.032	.276	.783
Kecerdasan Spritual	.746	.137	.545	5.439	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai *t* hitung > *t* tabel dengan taraf signifikan 5 % adalah $t (0,05; df = \text{degree of freedom})$ atau $t (0,05; n-k-1)$ adalah $t (0,05; 70-1-1)$ $t (0,05; 68)$ sebesar 2,292 atau nilai *t* hitung sebesar 3,992 > 2,292 dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000 < 0,05 maka H_1 diterima atau H_0 ditolak yang berarti secara parsial variabel bebas kecerdasan intelektual (X_1) berpengaruh nyata terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkom Jakarta Selatan.

$$Y = 28,940 + 0,748 X_1 + 0,045 X_2 + 0,746 X_3$$

Angka konstanta 28,940 menyatakan apabila tidak ada pengaruh dari variabel X1, X2 dan X3 secara bersama-sama pada dasarnya Y sudah mempunyai nilai sebesar 28,940, dan angka koefisien regresi 0,748 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X_1 akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,748 kali dengan asumsi variabel X_2, X_3 tetap, sedangkan angka koefisien regresi 0,045 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X_2 akan

meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,045 kali dengan asumsi variabel X_1 dan X_3 tetap dan angka koefisien regresi 0,746 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X_3 akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,746 kali dengan asumsi variabel X_2 dan X_3 tetap.

SIMPULAN

Kecerdasan Spiritual menduduki posisi paling berpengaruh/dominan dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, maka dalam penerapan kecerdasan spiritual pada PT. Telkom Jakarta Selatan pemimpin diharapkan dapat terus memberikan motivasi kepada karyawan baik dalam bentuk non material atau rohani manusia, maupun memberikan sosialisasi dalam bentuk pelatihan kepada karyawan. Dengan demikian kecerdasan spiritual tersebut seyogyanya dipertahankan dan ditingkatkan.

Kecerdasan Intelektual memberikan kontribusi yang positif, artinya kecerdasan intelektual sangat dibutuhkan oleh karyawan pada PT. Telkom Jakarta Selatan untuk meningkatkannya dengan cara memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan baik di dalam maupun di luar kedinasan, dan memberi kemampuan individu agar karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang ada di PT. Telkom Jakarta Selatan dengan sebaik-baiknya.

Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang signifikan dan memberikan kontribusi yang positif, maka pengambil kebijakan agar lebih memperhatikan kesadaran diri yang telah diterapkan selama ini untuk dipelihara bahkan lebih disempurnakan baik pelayanan publik atau internal dan sehingga dapat tercapai target yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Goleman, Daniel, (2005), *Emotional Intelligence*, Percetakan PT. Sun, Yogyakarta

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2005) *Perilaku dan Budaya Organisasi*, PT Refika Aditama, Bandung.

Patton Patricia, (2002), "EQ" *Keterampilan Kepemimpinan*, PT. Mitra Media, Jakarta.

Garder, Howard, (2006). *Frame of Mind*. Basic Books, New York

Patton, Patricia, (2000). *EQ Pengembangan Sukses Lebih Bermakna*, Mitra Media, Jakarta.

Sedarmayanti, (2001) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung

Suharsono, (2000), *Mencerdaskan Anak*, Inisayasi Press, Jakarta

Sukidi, (2004). *Kecerdasan Spiritual ; Mengapa SQ lebih Peting dari pada IQ an EQ*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Tirtonegoro, Sutratinah, (2001), *Anak Supernormal dan Program Pendidikannya*, Bumi Aksara, Jakarta.

Wechsler, David, (2006). *The Evolution of Intelligence*, Harper & Row, New York.

Zohar, Danah, dan Marshal. (2001). *SQ ; Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berfikir Integralistik dan Holistik*, Mizan, Bandung.