

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSI DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ANGKASA PURA II CABANG SSK II PEKANBARU**

**Rio Marpaung & Citra Rumondang
Fakultas Ekonomi Universitas Riau**

ABSTRACT

This research aims to identify and analyze the influence of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence against employee's performance at PT.Angkasa Pura II Branch of Sultan Syarif Kasim II Airport Pekanbaru. This research uses 74 people of sample which selected pursuant to of stratified simple random method. Research variable consist of intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence as independent variable, and also employees performance as dependent variable. The method of analysis used validity and reliability test, quantitative descriptive analysis method, partial and simultaneous analysis (multiple linear regression analysis with SPSS version 17.0). From the result of this research, the simultaneous regression test showed that all the independent variables had a significant influence on employee performance variable. And partial regression test showed that variable partial intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence have a significant influence on employee performance. Emotional intelligence have strongest influence to performance improvement. Analysis of the coefficient determination produce value adjusted $R^2 = 0,619$. This means that 61,9% change in the level of influence employee performance is explained by change in the intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence. While the remaining 38,1% influenced by other variables which not examined in this research.

Keywords: *Intellectual Intelligence, emotional intelligence, spiritual intelligence, employee performance*

LATAR BELAKANG PENELITIAN

Efektivitas perusahaan sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang tersedia di dalamnya karena sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam sebuah perusahaan. Terutama dalam era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin kompetitif. Oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Saat ini, orang mulai sadar bahwa untuk mencapai keberhasilan bukan hanya kecerdasan intelektual yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga butuh suatu keterampilan lain untuk menjadi yang terdepan. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Goleman, melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*. Kecerdasan emosi tersebut antara lain meliputi rasa empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, kemampuan mengelola diri sendiri, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan menyelesaikan masalah antar pribadi, membina hubungan dengan orang lain, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan.

PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru (Persero), merupakan salah satu BUMN besar di Indonesia dalam bidang jasa kebandarudaraan yang awalnya bernama Bandar Udara Simpang Tiga dan pada tanggal 1 April 1994 bergabung dengan manajemen yang dikelola oleh PT. Angkasa Pura II (Persero), yang kemudian diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia Abdurrahman Wahid tgl 29 April 2000 dengan nama Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Berdasarkan data terakhir pada April 2012, PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru memiliki 290 orang karyawan tetap dan 80 orang karyawan outsourcing, yang terdiri atas tiga divisi yaitu Divisi Pelaksanaan Operasi, Divisi Teknik, Divisi Administrasi dan Komersial.

Berdasarkan hasil Key Performance Indicator (KPI), kinerja karyawan mengalami fluktuasi setiap tahunnya baik yang terlihat pada setiap indikator maupun rata-rata kinerja secara umum. Selain itu, masih ada sebagian karyawan yang aspek-aspek kinerjanya dinilai masih berada di bawah standar kompetensi atau belum seperti yang diharapkan perusahaan, seperti pada aspek orientasi pada pelanggan, kerjasama dalam tim serta keteraturan dan keakuratan dalam bekerja. Sementara yang menjadi harapan perusahaan adalah kinerja karyawan meningkat meningkat secara stabil setiap tahunnya, bahkan jika dapat, kinerja karyawan diharapkan berada di atas standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja maka aspek kecerdasan intelektual juga perlu ditingkatkan akan tetapi karyawan juga harus memiliki kecerdasan emosional yang baik dengan memiliki rasa empati terhadap sesama, kemampuan mengendalikan emosi dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain, sehingga karyawan dapat bekerja sama dengan baik dalam tim. Dan dengan membawa nilai-nilai spiritualitas dalam bekerja, maka akan membuat karyawan merasa hidup dan pekerjaannya lebih bermakna dan sadar bahwa apa yang telah dikerjakannya juga akan dipertanggungjawabkan terhadap Tuhan Yang maha Kuasa.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pada dasarnya adalah apa dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Dan kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan.

Kinerja karyawan juga merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor-faktor, yaitu faktor internal pegawai, yaitu faktor dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir yang diperoleh ketika ia berkembang, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Kemudian faktor-faktor lingkungan internal dan eksternal organisasi. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi dan penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini merupakan proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan (Wirawan, 2009).

Kecerdasan Intelektual

Gardner dalam Luthans (2006) mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan memecahkan masalah atau menciptakan suatu produk yang bernilai dalam satu atau beberapa latar belakang budaya. Dimensi yang membentuk kemampuan intelektual yaitu meliputi kecerdasan numerik, pemahaman verbal,

kecepatan konseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan yang baik (Rivai,2003).

Dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ rendah. Hal ini karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik. Dalam dunia kerja kecerdasan intelektual menjadi sebuah prasyarat awal yang menentukan level kemampuan minimal tertentu yang dibutuhkan.

Kecerdasan Emosional

Seorang ahli kecerdasan emosi, Daniel Goleman (Goleman,2006) mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah 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 mengemukakan lima kecakapan dalam kecerdasan emosi, yang terbagi dalam kecakapan pribadi dan kecakapan sosial, yaitu Kesadaran diri (*Self awareness*), Pengaturan diri (*Self management*), Motivasi (*Motivation*), Empati (*Social awareness*), Keterampilan sosial (*Relationship management*).

Dunia kerja mempunyai berbagai masalah yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman, dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah hal yang membutuhkan kemampuan intelektual, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut dibutuhkan kemampuan emosi atau kecerdasan emosi yang lebih banyak diperlukan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna menghadapi dirinya sendiri dan tekanan lingkungan sekitarnya.

Kecerdasan Spiritual

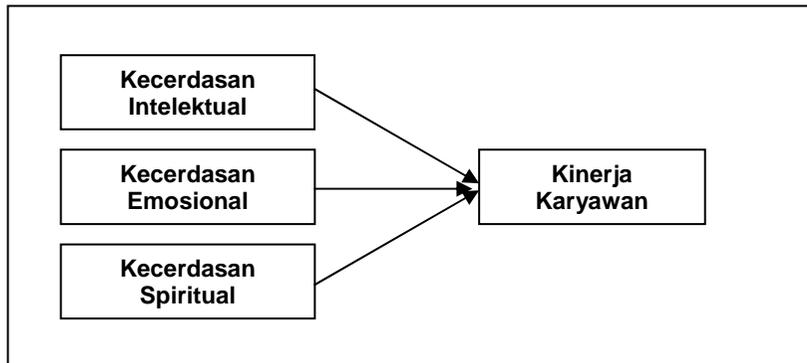
Zohar dan Marshal (2002) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang dibarengi dengan pemahaman dan cinta, kecerdasan yang menempatkan perilaku hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna.

Peran kecerdasan spiritual adalah sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan emosional secara efektif. Kualitas kecerdasan spiritual ini meliputi kapasitas diri untuk bersikap fleksibel seperti aktif dan adaptif secara spontan, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, rasa tanggung jawab, moral yang baik, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan tekanan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai yang baik.

Saat ini dunia kerja membawa lebih banyak konsentrasi pada masalah spiritual. Para pekerja mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya dirumah saja, tetapi mereka juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja mereka. Mereka yang dapat memberi makna pada hidup mereka dan membawa spritualitas kedalam lingkungan kerja mereka akan membuat mereka menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding mereka yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual (Hoffman,2002).

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di buat kerangka pemikiran dari penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, yang menurut data pada April 2012 berjumlah 290 orang karyawan tetap.

Untuk membatasi jumlah sampel penelitian, penulis akan melakukan teknik Slovin sehingga mendapatkan jumlah sampel sebanyak 74 orang karyawan dan pengambilan sampel dilakukan dengan dengan *metode stratified simple random sampling* yaitu mengambil sampel yang dilakukan berdasarkan jumlah populasi pada setiap kelompok, yakni 45 orang dari Divisi Pelaksanaan Operasi, 15 orang dari Divisi Teknik dan 14 orang dari Divisi Administrasi dan Komersial.

Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan adalah data sekunder, yaitu data yang diperoleh penulis dari responden, yaitu para karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru yang menjadi sampel dalam penelitian. Kemudian data sekunder, data pendukung yang diperoleh penulis dari perusahaan, yang terkait dengan data penilaian *Key Performance Indicator* (KPI), status dan komposisi karyawan, sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi.

Pengujian Alat Ukur

Pengujian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Analisis Data

Untuk analisis data penelitian digunakan dengan regresi linier berganda, dengan melakukan pengujian secara simultan (uji F), uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi (R^2), yang digunakan untuk mengukur kontribusi pengaruh variabel-variabel bebas secara serentak dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kecerdasan Intelektual

Variabel kecerdasan intelektual diukur melalui lima indikator seperti dalam Tabel 1 yang didiskripsikan sebagai berikut :

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar atau hampir seluruh karyawan mampu memahami bacaan atau tulisan yang berisi pesan, surat-surat bisnis atau dokumen-dokumen dan segala bacaan yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaannya. Dengan kemampuan ini maka karyawan akan dapat memahami segala bentuk pesan yang disampaikan disampaikan dalam bacaan, memberi makna atas setiap kata-kata yang dibaca, sehingga karyawan juga dapat bertindak dan melakukan tugasnya dengan baik seperti yang telah dipahami.
- 2) Pada aspek ini sebagian besar karyawan memiliki kemampuan berkomunikasi dengan kata-kata dan bahasa yang baik. Dengan kemampuan berkomunikasi yang baik ini akan memudahkan karyawan dalam bekerja, berinteraksi dengan orang lain di lingkungan perusahaan, karyawan juga dapat berkomunikasi dengan kata-kata yang baik dan sopan saat menghadapi konsumen ataupun saat berhadapan dengan pimpinan.

Tabel 1
Tanggapan Responden terhadap Kecerdasan Intelektual

No	Pernyataan		SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-rata	Kriteria
			5	4	3	2	1			
1	Saya memiliki kemampuan untuk memahami bacaan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan	Jumlah	21	40	0	13	0	74	3,9	Setuju
		%	28,4	54,1	0	17,5	0	100		
		Skor	105	160	0	26	0	291		
2	Saya mampu menggunakan kata-kata dan bahasa dengan baik dalam berkomunikasi	Jumlah	12	56	0	6	0	74	4,0	Setuju
		%	8,1	75,7	0	16,2	0	100		
		Skor	60	224	0	12	0	296		
3	Saya dapat berhitung dengan cepat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	Jumlah	14	33	0	27	0	74	3,4	Cukup Setuju
		%	18,9	44,6	0	36,5	0	100		
		Skor	70	132	0	54	0	256		
4	Saya mampu berpikir logis dalam memecahkan suatu masalah yang terjadi saat bekerja	Jumlah	19	34	0	21	0	74	3,6	Setuju
		%	25,7	45,9	0	28,4	0	100		
		Skor	95	136	0	42	0	273		
5	Saya memiliki ingatan yang baik dalam bekerja	Jumlah	13	34	0	27	0	74	3,4	Cukup Setuju
		%	17,6	45,9	0	36,5	0	100		
		Skor	65	136	0	54	0	255		

Sumber: Data Olahan 2012

- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada aspek ini masih ada sebagian karyawan yang kemampuan berhitung cepatnya masih kurang optimal yakni masih berada dalam kategori kurang baik. Sementara yang diharapkan perusahaan adalah dengan kemampuan berhitung cepat dan numerik yang baik, akan dapat juga meningkatkan ketelitian, kecepatan, dan keakuratan dalam bekerja.
- 4) Penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan berpikir logis dalam memecahkan persoalan dan masalah yang ada dalam bekerja. Namun masih ada juga sebagian karyawan yang kemampuan dalam menganalisa dan memecahkan masalah belum optimal, sehingga hal ini dapat menyebabkan kendala dalam bekerja. Oleh sebab itu, aspek kecerdasan intelektual ini masih perlu ditingkatkan lagi agar dengan kemampuan ini karyawan dapat dengan cepat menganalisa setiap masalah yang terjadi saat bekerja dan menyelesaikannya.
- 5) Pada aspek ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki ingatan yang kuat, namun masih ada sebagian karyawan yang kemampuan mengingatnya dinilai belum optimal, sehingga aspek ini juga perlu diperhatikan. Daya ingat yang kuat akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, terutama tugas dan pekerjaan yang menuntut daya ingat yang baik.

Kecerdasan Emosional

Variabel kecerdasan emosi diukur melalui lima indikator seperti dalam Tabel 2 dapat didiskripsikan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa mayoritas karyawan memiliki kesadaran diri yang tinggi terhadap keberadaannya sebagai seorang karyawan. Dengan adanya kesadaran ini maka karyawan diharapkan mengetahui kondisi dirinya sendiri dan mengetahui kekurangan serta kekuatan dirinya sendiri dan memiliki rasa percaya diri atau keyakinan tentang harga diri dan kemampuan sendiri.
- 2) Pada aspek ini rata-rata karyawan sudah mampu mengelola emosinya dengan baik saat terjadi konflik. Namun masih ada sebagian besar karyawan yang kemampuan mengelola emosinya belum optimal, sehingga masih perlu ditingkatkan lagi. Dengan optimalnya kemampuan ini diharapkan saat terjadi konflik karyawan dapat mengendalikan dirinya dari desakan hati yang merusak sehingga tetap tercipta suasana yang harmonis dalam lingkungan kerja.
- 3) Hasil penelitian menunjukan bahwa mayoritas karyawan sudah memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi ini diharapkan karyawan dapat terdorong untuk berprestasi lebih baik, mampu memanfaatkan setiap kesempatan yang ada dan memberikan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 4) Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa sebagian besar karyawan sudah memiliki rasa empati terhadap sesama rekan kerja, pimpinan, dan pihak-pihak di lingkungan perusahaan. Dengan empati yang tinggi karyawan akan dapat memahami perasaan, kebutuhan dan kepentingan orang lain serta meningkatkan orientasi pelayanan terhadap pelanggan.
- 5) Keterampilan ini ditunjukkan dengan kemampuannya dalam bergaul dan berinteraksi dengan orang lain dalam lingkungan perusahaan. Hasil penelitian menunjukan bahwa rata-rata karyawan telah memiliki keterampilan sosial yang baik. Namun meskipun perusahaan memiliki karyawan yang besar dan beraneka ragam, masih ada juga sebagian karyawan yang keterampilan sosialnya belum optimal sehingga aspek kecerdasan emosi ini masih harus ditingkatkan.

Tabel 2
Tanggapan Responden Terhadap Kecerdasan Emosi

No	Pernyataan		SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-rata	Kriteria
			5	4	3	2	1			
1	Saya memiliki kesadaran diri yang tinggi sebagai seorang karyawan	Jumlah	10	45	0	19	0	74	3.6	Setuju
		%	13.5	60.8	0	25.7	0	100		
		Skor	50	180	0	38	0	268		
2	Saya mampu mengelola emosi diri sendiri ketika terjadi konflik dengan pimpinan atau rekan kerja	Jumlah	13	36	0	25	0	74	3.5	Setuju
		%	17.6	48.6	0	33.8	0	100		
		Skor	65	144	0	50	0	259		
3	Saya memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan	Jumlah	14	43	0	17	0	74	3.7	Setuju
		%	18.9	58.1	0	23	0	100		
		Skor	70	172	0	34	0	276		
4	Saya memiliki empati terhadap sesama rekan kerja, pimpinan, dan pihak-pihak di lingkungan perusahaan	Jumlah	13	44	0	17	0	74	3.7	Setuju
		%	17.5	59.5	0	23	0	100		
		Skor	65	176	0	34	0	275		
5	Saya memiliki keterampilan sosial dalam bentuk interaksi dan pergaulan dengan lingkungan	Jumlah	7	44	0	23	0	74	3.4	Cukup Setuju
		%	9.4	59.5	0	31.1	0	100		
		Skor	35	176	0	46	0	257		

Sumber : Data Olahan 2012

Kecerdasan Spiritual

Variabel kecerdasan spiritual diukur melalui lima indikator seperti dalam tabel 3, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar atau hampir seluruh karyawan memiliki kejujuran yang cukup baik dalam bekerja. Dengan adanya kemampuan ini diharapkan karyawan dapat memiliki integritas dalam bekerja.
- 2) Pada aspek ini, rata-rata karyawan memiliki sikap fleksibel dalam bekerja. Sikap fleksibel ini dapat ditunjukkan melalui sikap aktif dan adaptif serta bersikap terbuka terhadap perubahan. Namun, masih ada sebagian besar karyawan yang kurang fleksibel dalam berkerja, sehingga aspek kecerdasan spiritual ini masih harus ditingkatkan lagi.
- 3) Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki visi dan nilai-nilai hidup yang baik. Dengan adanya kualitas hidup yang seperti ini maka apa yang dilakukan karyawan akan terfokus pada suatu tujuan serta dapat mengaplikasikan nilai-nilai baik yang telah tertanam dalam dirinya.
- 4) Rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya menunjukkan apakah karyawan tersebut cerdas secara spiritual atau tidak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih ada sebagian karyawan masih belum optimal bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.
- 5) Karyawan yang memiliki spiritual yang baik akan lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan dengan perasaan yang lebih tenang dan sabar. Pada aspek ini rata-rata kecerdasan spiritual karyawan tidak terlalu tinggi, dikarenakan hanya sebagian karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dalam menghadapi tekanan.

Tabel 3
Tanggapan Responden Terhadap Kecerdasan Spiritual

No	Pernyataan	SS					S		CS		TS		STS		Total		Rata-rata	Kriteria
		5	4	3	2	1	5	4	5	4	5	4	5	4				
1	Saya selalu jujur dalam bekerja	Jlh	18	49	0	7	0	74	4.0							Sangat Setuju		
			24.															
		%	3	66.2	0	9.5	0	100	%									
		Skor	90	196	0	14	0	300	Skor									
2	Saya bersikap fleksibel dalam bekerja	Jlh	6	42	0	26	0	74	3.3					Cukup Setuju				
			35.															
		%	8.1	56.8	0	1	0	100										
		Skor	30	168	0	52	0	250										
3	Saya memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai yang baik	Jlh	8	45	0	21	0	74	3.5					Setuju				
			10.															
		%	8	60.8	0	4	0	100										
		Skor	40	180	0	42	0	262										
4	Saya bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan saya	Jlh	2	50	0	22	0	74	3.4					Cukup Setuju				
			29.															
		%	2.7	67.6	0	7	0	100										
		Skor	10	200	0	44	0	254										
5	Saya memiliki kemampuan untuk menghadapi tekanan dan penderitaan	Jlh	7	34	0	33	0	74	3.2					Cukup Setuju				
			44.															
		%	9.5	45.9	0	6	0	100										
		Skor	35	136	0	66	0	237										

Sumber : Data Olahan 2012

Kinerja Karyawan

Untuk mendapatkan objektivitas dan keseimbangan, maka pengisian kuisioner untuk variabel kinerja karyawan dilakukan oleh pimpinan yang membawahi langsung karyawan yang bersangkutan. Variabel kinerja karyawan akan diukur melalui lima indikator ,yakni sebagai berikut :

- 1) Dari tanggapan para pimpinan yang membawahi langsung karyawan yang bersangkutan, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.
- 2) Hasil penilaian atasan langsung menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sudah berorientasi kepada pelanggan dengan baik. Dengan adanya orientasi yang baik kepada pelanggan, karyawan akan dapat memberikan pelayanan sesuai harapan dan kebutuhan pelanggan.
- 3) Hasil penilaian pimpinan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan yang cukup baik untuk bekerja sama dalam tim. Namun masih ada juga sebagian karyawan yang kemampuan kerjasamanya belum optimal, sehingga aspek kerja sama ini masih harus ditingkatkan, agar karyawan dapat menjadi bagian dari tim dan memberi kontribusi kepada tim kerja.
- 4) Berdasarkan hasil penelitian, atasan langsung yang membawahi karyawan menilai bahwa mayoritas karyawan telah memiliki keteraturan dan keakuratan dalam bekerja. Dengan adanya kemampuan ini diharapkan karyawan dapat mengurangi ketidakpastian dalam lingkungan kerja.

- 5) Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak seluruh karyawan memiliki inisiatif yang baik dalam bekerja. Sementara, yang menjadi harapan perusahaan adalah selain berkontribusi dalam tim tetapi karyawan juga dapat membuat keputusan sendiri dan berinisiatif dalam bekerja.

Tabel 4
Tanggapan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

No	Pernyataan		SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-rata	Kriteria
			5	4	3	2	1			
1	Karyawan yang bersangkutan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan	Jlh	21	45	0	8	0	74	4.0	Sangat Setuju
		%	28.4	60.8	0	10.8	0	100		
		Skor	105	180	0	16	0	301		
2	Karyawan yang bersangkutan berorientasi pada pelanggan	Jlh	15	40	0	19	0	74	3.6	Setuju
		%	20.2	54.1	0	25.7	0	100		
		Skor	75	160	0	38	0	273		
3	Karyawan yang bersangkutan mampu bekerja sama dengan baik dalam tim.	Jlh	12	36	0	26	0	74	3.4	Cukup Setuju
		%	16.2	48.6	0	35.2	0	100		
		Skor	60	144	0	52	0	256		
4	Karyawan yang bersangkutan memiliki keteraturan dan keakuratan dalam bekerja.	Jlh	7	46	0	21	0	74	3.5	Setuju
		%	9.4	62.2	0	28.4	0	100		
		Skor	35	184	0	42	0	261		
5	Karyawan yang bersangkutan memiliki inisiatif dalam bekerja tanpa perlu diberitahu atau diinstruksikan	Jlh	9	40	0	25	0	74	3.4	Cukup Setuju
		%	12.1	54.1	0	33.8	0	100		
		Skor	45	160	0	50	0	255		

Sumber : Data Olahan 2012

Analisis Regresi Berganda

Dari hasil pengolahan data dan penelitian dengan menggunakan metode regresi berganda, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Pengujian Regresi Berganda Dengan SPSS

Variabel	Koefisien	t _{hitung}	Sig.t
Konstanta	0.421	-	-
Kecerdasan Intelektual	0.288	2.450	0.017
Kecerdasan Emosi	0.355	3.320	0.001
Kecerdasan Spiritual	0.256	2.072	0.042
F _{hitung} : 40.510		F _{tabel} : 2.736	Sig. F : 0.000
R ² : 0.619		t _{tabel} : 1.994	

Sumber : Data Olahan, 2012

Dari hasil pengujian regresi berganda tersebut dapat ditarik sebuah persamaan regresi, yaitu : $Y = 0,421 + 0,288X_1 + 0,355X_2 + 0,256X_3 + e$
Makna dari persamaan regresi di atas adalah :

1. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.619. yang berarti bahwa kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II

- Pekanbaru 61,9% dipengaruhi oleh variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritualnya. Sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
2. Nilai t_{hitung} kecerdasan intelektual (2.450) > t_{tabel} (1,994) dan Sig. (0.017) < 0,05. Dengan hasil ini maka disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
 3. Nilai t_{hitung} kecerdasan emosi (3.320) > t_{tabel} (1,994) dan Sig. (0.001) < 0,05. Dengan hasil ini maka disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
 4. Nilai t_{hitung} kecerdasan spiritual (2.072) > t_{tabel} (1,994) dan Sig. (0.042) < 0,05. Maka artinya variabel kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
 5. Dan berdasarkan tabel 4.14. hasil uji regresi sebelumnya, diketahui bahwa t_{hitung} kecerdasan emosi (3.320) > t_{hitung} kecerdasan intelektual (2.450) > t_{hitung} kecerdasan spiritual (2.072). Hasil ini mengindikasikan bahwa faktor kecerdasan emosi lebih kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan daripada pengaruh yang diberikan oleh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual.

PEMBAHASAN

Pembahasan tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka yang harus dilakukan adalah meningkatkan lagi kecerdasan intelektual karyawan yang mencakup kemampuan memahami pesan-pesan atau bacaan, kemampuan untuk dapat berkomunikasi dengan menggunakan bahasa dan kata-kata dengan baik, meningkatkan kemampuan numerik, kemampuan untuk dapat mengenali dan memecahkan masalah dalam bekerja, serta memiliki daya ingat yang kuat.
- 2) Kecerdasan emosi karyawan juga harus diperbaiki, karena dalam menghadapi dunia kerja yang semakin kompetitif, karyawan tidak cukup hanya cerdas secara intelektual namun karyawan juga harus mampu mengelola emosinya.
- 3) Dengan meningkatkan unsur-unsur spiritualitas terkait dengan kecerdasan spiritual diharapkan karyawan semakin dekat dengan dengan Tuhan Yang Maha Esa dan menganggap hidup serta pekerjaannya lebih bermakna, sehingga kinerja juga akan dapat ditingkatkan.

SIMPULAN

- 1) Kecerdasan intelektual karyawan pada PT.Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru rata-rata berada dalam kondisi baik. Namun belum semua karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi. Hal ini disebabkan masih adanya sebagian karyawan dalam aspek kecerdasan intelektualnya perlu ditingkatkan, karena dianggap belum optimal seperti yang diharapkan oleh perusahaan.
- 2) Kecerdasan emosional karyawan di PT.Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru berada dalam kondisi cukup baik. Secara kuantitatif, kecerdasan emosi memiliki hubungan positif dan berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Kecerdasan spiritual karyawan PT.Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru juga berada dalam kondisi yang tidak terlalu tinggi. Masih ada aspek-aspek kecerdasan spiritual yang dinilai belum cukup baik dan masih harus ditingkatkan lagi agar semakin optimal seperti harapan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chakraborty, S.K, dan Chakraborty, 2004. *The Transformed Leader and Spiritual Psychology : A Few Insight*, Journal of Organizational Change Management,17(2): 184-210
- Goleman, Daniel, 2006. *Emotional Intelligence Untuk Mencapai Prestasi*. Alih Bahasa : T.Hermay, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Hoffman, E, 2002. *Psychological Testing At Work*, Mc Graw Hill, New York
- Idrus, Muhammad, 2002. *Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta*. Psikologi Phronesis, Jurnal Ilmiah dan Terapan.4(8), UGM, Yogyakarta
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi, Jakarta
- Mathis, R,L, dan Jackson, 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Alih Bahasa: Bayu Brawira, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers, Jakarta
- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Zohar, D, Marshall, 2002. *SQ, Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*. Alih Bahasa: R. Astuti, Mizam Media Utama, Bandung