

**PENGARUH TINGKAT KECERDASAN EMOSI DAN TINGKAT
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP TINGKAT KOMPETENSI
DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
(Studi Kasus Di STAIN Purwokerto)**

Oleh:

**Nida Umi Farhah, Achmad Sudjadi, Yayat Giyatno
(Dosen Universitas Jenderal Soedirman)**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh tingkat kecerdasan emosi dan tingkat kecerdasan spiritual terhadap tingkat kompetensi pegawai negeri sipil (PNS) pada STAIN Purwokerto. Untuk menganalisis pengaruh tingkat kecerdasan emosi, tingkat kecerdasan spiritual dan tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada STAIN Purwokerto. Untuk menganalisis variabel yang memberikan pengaruh paling dominan diantara tingkat kecerdasan emosi, tingkat kecerdasan spiritual dan tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada STAIN Purwokerto.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dapat disimpulkan bahwa tingkat kecerdasan emosi dan tingkat kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang berarti terhadap tingkat kompetensi pada STAIN Purwokerto. Hal ini berarti semakin baik tingkat kecerdasan emosi dan spiritual, maka semakin baik pula tingkat kompetensi yang terjadi pada karyawan di STAIN Purwokerto.

Tingkat kecerdasan emosi, tingkat kecerdasan spiritual dan tingkat kompetensi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan STAIN Purwokerto. Hal ini berarti semakin baik tingkat tingkat kecerdasan emosi, tingkat kecerdasan spiritual maupun tingkat kompetensi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan STAIN Purwokerto. Tingkat kecerdasan spiritual memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada STAIN Purwokerto dibandingkan tingkat kecerdasan emosi dan tingkat kompetensi pada karyawan di STAIN Purwokerto.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosi, Tingkat Kecerdasan Spiritual, Tingkat Kompetensi Dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

STAIN Purwokerto sebagai lembaga dibawah Departemen Agama Republik Indonesia memiliki tugas sebagai abdi negara dan masyarakat dalam bidang pendidikan. Untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan, STAIN Purwokerto membutuhkan unsur yang dalam hal ini adalah sumber daya yang memadai, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dalam meningkatkan

pembangunan di bidang pendidikan.

Permasalahan yang muncul adalah sumber daya manusia yang diharapkan sebagai rekanan pengembang (*partner progress*) hanya dipersiapkan memiliki kemampuan akademis yang baik namun belum memiliki kesiapan kerja yang baik. Mereka memiliki pengetahuan dan wawasan pendidikan yang tercermin dalam nilai akademik yang tinggi namun belum sepenuhnya siap memasuki dunia kerja. Berdasarkan metode pembelajaran (*life long learning*) yaitu : Belajar untuk berfikir (*learning to think*), belajar untuk bekerja (*learning to do*), belajar untuk berhasil (*learning to be*), dan belajar untuk hidup bersama (*learning to live together*), memberikan pemahaman bahwa Indonesia masih berada pada taraf pembelajaran untuk berfikir (*learning to think*) dan belum mengupayakan lebih lanjut pengembangan aspek kognitif, aspek kepribadian, aspek spiritual dan aspek sosial secara berkesinambungan (Wardhani, 2002 : 2).

Sumber daya manusia yang ada hanya mengedepankan pada kemampuan intelektual sehingga akan sulit untuk bekerja secara kompeten. Hal ini disebabkan diperlukannya kemampuan dalam mengimplementasikan pengetahuan dan ketrampilan secara tepat, kritis, terbuka dan adaptif terhadap lingkungan yang dapat diperoleh dari potensi lain dari manusia yaitu kemampuan secara emosional maupun spiritual yang merupakan karakter dasar dari manusia. Karakter dasar dari seseorang yang menyebabkannya sanggup menunjukkan kinerja menonjol dalam suatu pekerjaan disebut sebagai kompetensi. Kompetensi meliputi aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek pribadi ini termasuk sifat, motif-motif (*motives*), sistem nilai (*values*), sikap, pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill*). Kompetensi akan mengarahkan pada tingkah laku. Sedangkan tingkah laku akan mempengaruhi kinerja. Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Didukung dalam strategi pengembangan sumber daya manusia yang mendasarkan pada ketrampilan (*skill*), pengetahuan (*Knowledge*), dan kemampuan (*ability*) dalam sebuah kajian kompetensi sebagai dasar pendidikan dan pelatihan (*Competency-Based Education and Training* atau *CBET*), maka semakin disadari

pentingnya usaha meningkatkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Seperti yang telah diuraikan diatas maka perlu pembuktian kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja melalui kompetensi

Permasalahan yang akan pecahkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh tingkat kecerdasan emosi dan tingkat kecerdasan spiritual terhadap tingkat kompetensi pegawai negeri sipil (PNS) pada STAIN Purwokerto?
2. Bagaimanakah pengaruh tingkat kecerdasan emosi, tingkat kecerdasan spiritual dan tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada STAIN Purwokerto?
3. Variabel manakah yang memberikan pengaruh paling besar diantara tingkat kecerdasan emosi, tingkat kecerdasan spiritual dan tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada STAIN

Berdasarkan permasalahan tersebut kemudian dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Tingkat Kecerdasan emosi dan tingkat kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang berarti terhadap tingkat kompetensi karyawan
2. Tingkat Kecerdasan emosi, tingkat kecerdasan spiritual dan tingkat kompetensi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan
3. Tingkat kecerdasan spiritual memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan tingkat kecerdasan emosi dan tingkat kompetensi karyawan

3. METODE PENELITIAN DAN ANALISIS

Pengambilan sampel menggunakan metode *proportional stratified random sampling* dimana strata didasarkan pada golongan kepangkatan pegawai negeri sipil. Ukuran populasi berjumlah 61 terbagi atas 3 subpopulasi yang masing-masing ukurannya 24, 36, 1, untuk golongan II, III, IV secara berkesesuaian. Untuk mengambil sampel masing masing strata perlu dicari *sample fraction*, yaitu membandingkan jumlah elemen dari subpopulasi dengan jumlah seluruh elemen

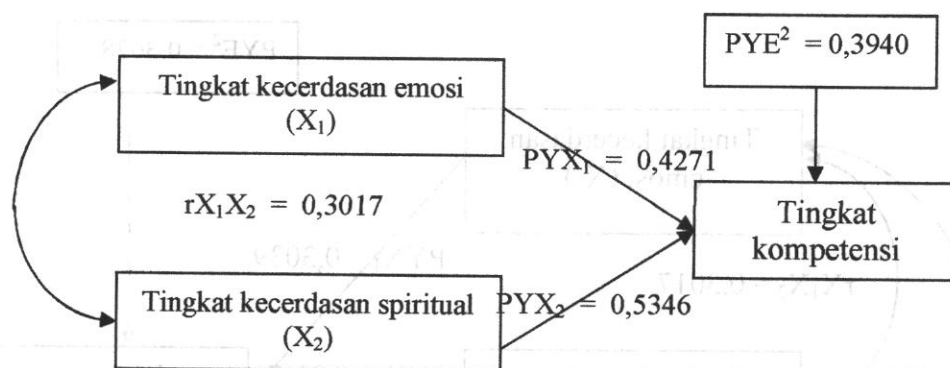
populasi. Untuk menentukan sampel dari suatu populasi digunakan metode Slovin dan dihasilkan besarnya sampel sebanyak 53 orang.

Sebelum dilakukan analisis terlebih dahulu dilakukan uji instrumen dengan uji validitas dengan *product moment correlation* dan reliabilitas *alpha cronbach*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis jalur dengan uji F, uji t, perbandingan nilai koefisien dan jalur dan pengaruh proporsional masing-masing variabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Jalur (Path Analysis)

a. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Tingkat Kecerdasan Spiritual terhadap Tingkat Kompetensi



Gambar 1. Diagram jalur

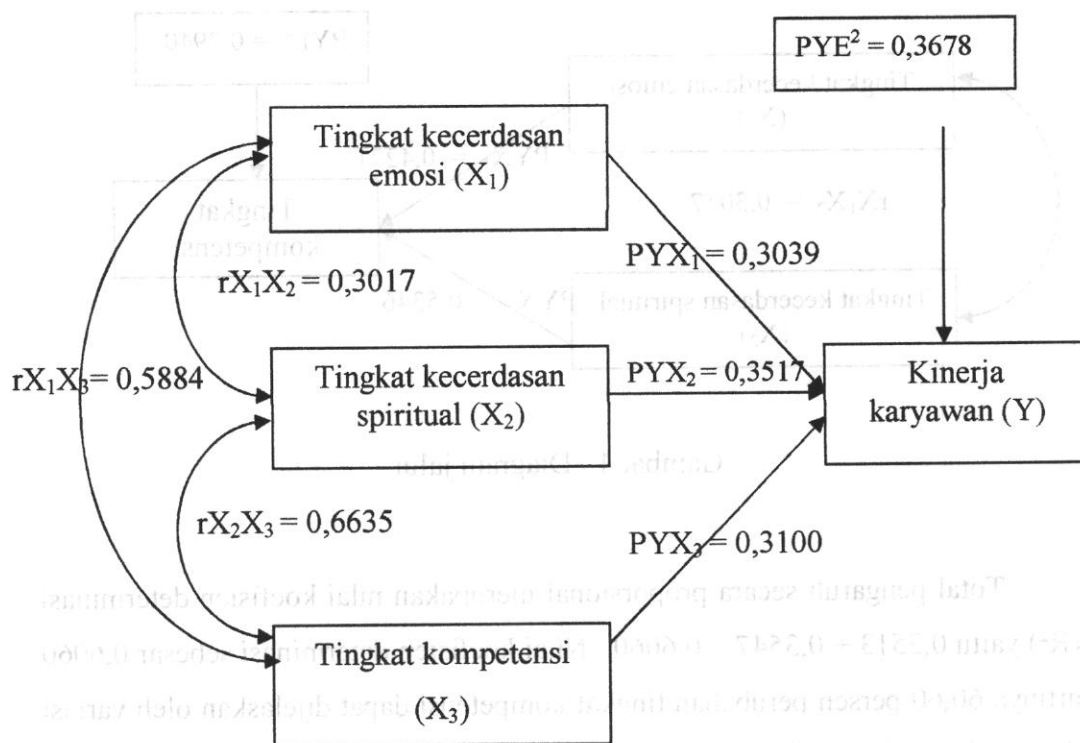
Total pengaruh secara proporsional merupakan nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu $0,2513 + 0,3547 = 0,6060$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,6060 artinya 60,60 persen perubahan tingkat kompetensi dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel tingkat kecerdasan emosi dan tingkat kecerdasan spiritual. Sisa pengaruh selain dari koefisien determinasi sebesar 0,3940, artinya 39,40 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti

b. Pengujian hipotesis 1

Dari penghitungan uji F diperoleh F hitung sebesar 38,4535 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,1826. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha =$

0,05) dan derajat kebebasan ($n - k - 1$) diperoleh t tabel sebesar 1,9855, sedangkan hasil perhitungan yang dilakukan menghasilkan t hitung variabel tingkat kecerdasan emosi (t_{YX_1}) sebesar 4,5876 dan nilai t hitung variabel tingkat kecerdasan spiritual (t_{YX_2}) sebesar 5,7415. Berdasarkan perhitungan uji F maupun uji t dapat disimpulkan bahwa baik secara bersama-sama maupun secara parsial variabel *tingkat kecerdasan emosi* dan *tingkat kecerdasan spiritual* dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kompetensi pada STAIN Purwokerto, sehingga hipotesis pertama dapat diterima.

c. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi, Tingkat Kecerdasan Spiritual dan Tingkat Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada STAIN Purwokerto.



Gambar 2. Diagram jalur

Total pengaruh proporsional setiap variabel yaitu $0,1801 + 0,2283 + 0,2239$ adalah sebesar $0,6322$. Nilai tersebut sama dengan nilai koefisien

determinasi sebesar 0,6322 (63,22 %). Artinya variabel tingkat kecerdasan emosi, tingkat kecerdasan spiritual, dan tingkat kompetensi dapat menjelaskan perubahan kinerja karyawan sebesar 66,32 persen, sedangkan 36,78 persen dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti misalnya tingkat kecerdasan intelektual dan sikap pada budaya organisasi.

d. Pengujian hipotesis 2

Dari penghitungan uji F diperoleh F hitung sebesar 28,0795 dan F tabel sebesar 2,7939. Dari perhitungan uji t diketahui nilai t tabel sebesar 2,0096, sedangkan t hitung variabel tingkat kecerdasan emosi (t_{YX1}) sebesar 2,8060, nilai t hitung variabel faktor tingkat kecerdasan spiritual (t_{YX2}) sebesar 3,0047 dan nilai t hitung variabel tingkat kompetensi (t_{YX3}) sebesar 2,2461. Berdasarkan perhitungan uji F maupun uji t dapat disimpulkan bahwa baik secara bersama-sama maupun secara parsial tingkat kecerdasan emosi, tingkat kecerdasan spiritual dan tingkat kompetensi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan pada STAIN Purwokerto, sehingga hipotesis kedua diterima.

e. Pengujian hipotesis 3

Untuk menguji variabel bebas yang lebih berpengaruh diantara variabel tingkat kecerdasan emosi, tingkat kecerdasan spiritual, dan tingkat kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat digunakan nilai koefisien jalur dan perbandingan pengaruh proporsional variabel. Koefisien jalur variabel tingkat kecerdasan emosi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,3039 dengan pengaruh proporsional sebesar 0,1801 (18,01 %), koefisien jalur variabel tingkat kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,3517 dengan pengaruh proporsional sebesar 0,2283 (22,83 %) dan koefisien jalur variabel tingkat kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,3100 dengan pengaruh proporsional sebesar 0,2239 (22,39 %). Di antara ketiga nilai koefisien jalur tersebut nilai koefisien jalur variabel tingkat kecerdasan spiritual nilainya paling besar, yang berarti tingkat kecerdasan spiritual memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga diterima.

5. KESIMPULAN

1. Tingkat kecerdasan emosi dan tingkat kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang berarti terhadap tingkat kompetensi pada STAIN Purwokerto. Hal ini berarti semakin baik tingkat kecerdasan emosi dan spiritual, maka semakin baik pula tingkat kompetensi yang terjadi pada karyawan di STAIN Purwokerto. Adanya pengaruh yang berarti dari kecerdasan emosi sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Goleman (2000:35) bahwa kecerdasan emosi biasanya mampu mempengaruhi seseorang untuk lebih berprestasi. Dengan kemampuan mengelola emosi, akan menjadi salah satu potensi untuk mengembangkan potensi yang ada untuk dapat bekerja lebih efektif. Ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan seseorang akan berfungsi dengan baik apabila ia cerdas. Seseorang dikatakan kompeten bila individu yang bersangkutan memiliki potensi yang berkualitas dan digunakannya secara baik. Adanya pengaruh yang berarti dari kecerdasan spiritual menunjukkan bahwa kemampuan seseorang untuk memiliki spiritualitas, merupakan kebutuhan yang mampu membangkitkan potensi seseorang.
2. Tingkat kecerdasan emosi, tingkat kecerdasan spiritual dan tingkat kompetensi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan STAIN Purwokerto. Hal ini berarti semakin baik tingkat kecerdasan emosi, tingkat kecerdasan spiritual maupun tingkat kompetensi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan STAIN Purwokerto. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa mengelola emosi untuk saling bekerja sama dalam sebuah tim, menjaga spiritual untuk mengimbangi kegiatan serta mempertahankan potensi untuk tetap berkompeten menjalankan tugas, akan sangat mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal.
3. Tingkat kecerdasan spiritual memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada STAIN Purwokerto dibandingkan tingkat kecerdasan emosi dan tingkat kompetensi pada karyawan di STAIN Purwokerto. Adanya pengaruh yang lebih dominan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja dibandingkan kecerdasan emosi menunjukkan bahwa kondisi spiritual seseorang lebih dominan mampu mempengaruhi kinerja dibandingkan emosi seseorang. Hal ini merupakan perwujudan dari adanya keyakinan seseorang bahwa segala sesuatu yang terjadi, segala apa yang dilakukan mempunyai efek untuk dipertanggungjawabkan secara

moral. Selain itu kondisi spiritual seseorang juga merupakan faktor yang mampu menumbuhkan rasa nyaman seseorang dalam menjalankan tugas, sehingga pada akhirnya akan memberikan efek positif terhadap peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ari Ginanjar, 2006. *Emotional Spiritual Quotient : Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi Dan Spiritual*, Penerbit Arga, Jakarta.
- Dharma, Surya dkk, 2002, *Paradigma Baru : Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-2*, Penerbit Amara Books Yogyakarta
- Gibson, et.al., 1985. *Organization. Fifth ed., United States of America*: Business Publications Inc.
- Goleman, Daniel, 2004, *Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional, Mengapa EI lebih penting dari IQ*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Goleman, Daniel, 2004, *The Emotionally Intelligent Workplace : An EI-Based Theory of Performance*.
Web.site:[http :/www.eiconsortium.org/research/eci-acticle_pdt](http://www.eiconsortium.org/research/eci-acticle_pdt)
- Guest, David E. , 1997, *Human Resources management and performance : A Review and Research Agenda, The Internasional Journal of Human Resource Management* vol. 8 No.3 pp. 263- 269
- Singarimbun, M dan S. Effendi, 1989, *Metode Penelitian Survei ; LP3S*, Jakarta.
- Sitepu, Irwana. SK. 1994. *Analisis Jalur: Unit pelayanan statistika jurusan statistik, FMIPA Universitas Padjajaran Bandung*.
- Sivanatan, Niroshaan dan Fekken, G. Cynthia, 2002, *Emotional Intelligence, Moral Reasoning and transformational leadership, Leadership & Organization Development Journal* Vol.23 No.4 pp.198-204
- Smith, Mary, 2005. *Spiritual Quotient questionnaire*, <http://www.myskillsprofile.com>
- Wardani, Rulli Cahya, 2002, *Pengaruh tingkat kecerdasan intelektual dan tingkat kecerdasan emosi terhadap tingkat kompetensi dan kualitas kerja kelompok sales supervisor di PT. Coca Cola Amatil Jawa Timur Indonesia*, Tesis Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya