



Sharef
<https://journal.unisnu.ac.id/jsef>
ISSN: 2987 - 5412
Volume: 2
DOI:

Peran ESQ pada Kinerja Karyawan KSPPS BMT di Wilayah Kabupaten Jepara

Faisal Noris¹, Faiqul Hazmi^{2*}, Cahyaning Budi Utami³

^{1,2,3} Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

e-mail: 171420000223@unisnu.ac.id, faiqulhazmi@unisnu.ac.id, utamicahtyaning@unisnu.ac.id

Abstract

Some BMT in Jepara Regency are recruit employees using conventional methods by screening the academic achievements of applicants. and has not accommodated emotional intelligence and spiritual intelligence. Theoretically, IQ or intellectual intelligence only determines 20% of success, and others with a larger portion determined by Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence. Hence, these statements need to be proven by research. This research aims to examine the influence of emotional intelligence and spiritual intelligence on the performance of KSPPS in Jepara district area. This type of research is quantitative using a descriptive approach. The data collection technique is a questionnaire using a Google form which is distributed via WhatsApp message to BMT employees in the Jepara Regency area. The results shows that, the emotional quotient (EQ) variable has a positive influence of 27%, while the spiritual quotient (SQ) variable has a positive influence of 53% on employee performance. The second variable equally influences 79% and is still influenced by other factors outside the variables used.

Keywords: *Emotional Intelligence, Employee Performance, Spiritual Intelligence*

Abstrak

Beberapa BMT di Kabupaten Jepara melakukan perekrutan karyawan menggunakan metode konvensional dengan melakukan skrining prestasi akademis dari para pelamar. serta belum mengakomodasi kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual. Secara teoritis IQ atau kecerdasan intelektual hanya menentukan 20% dari kesuksesan, sementara porsi yang lebih besar ditentukan oleh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berdasarkan Statemen-statemen tersebut maka perlu dibuktikan dengan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah KSPPS *Baitul Maal Wat Tamwil* BMT. Lokus penelitian adalah KSPPS dan BMT di wilayah kabupaten Jepara. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yakni kuesioner/angket menggunakan google form yang disebarakan melalui pesan whatsapp kepada para karyawan BMT di wilayah Kabupaten Jepara. Berdasarkan hasil penelitian, variabel EQ memiliki pengaruh positif sebesar 27%, sedangkan variabel SQ memiliki pengaruh positif sebesar 53% terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel sama-sama mempengaruhi sebesar 79% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang digunakan.

Kata kunci: *Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak negative yang sangat merugikan dari adanya hal tersebut adalah penurunan kinerja individu yang apabila terjadi secara massif akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan, karena kinerja perusahaan ditopang oleh kinerja karyawan. Tulisan fenomenal dari Daniel Goleman yang mengupas mengenai kecerdasan emosi yang dimiliki oleh manusia, serta disusul oleh sepasang ilmuwan amerika Danah Zohar dan Ian Marshal yang mengupas mengenai kecerdasan spiritual yang berisi mengenai pemaknaan akan makna dari keberadaan individu serta merupakan faktor penggerak dari kecerdasan intelektual dan Kecerdasan Emosional sebagai suatu potensi yang dimiliki manusia untuk pengembangan pribadinya serta menjadi faktor kesuksesan yang diinginkan dan diidamkan oleh setiap individu.

Kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan-hubungan kita (Putri 2023) Apabila seorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. (Araujo and Taylor 2012)

Kecerdasan emosional tidak diragukan lagi dapat memengaruhi kesuksesan dan kinerja profesional. Kecerdasan emosional menjadi kunci untuk mengakses potensi penuh yang ada di dalam diri manusia. Kecerdasan emosional memengaruhi perilaku, interaksi sehari-hari, dan pengambilan keputusan. Kurangnya kecerdasan emosional di tempat kerja dapat menimbulkan konsekuensi serius dan memengaruhi kinerja karyawan. (Trad et al. 2022)

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memiliki kepuasan dan mengatur suasana hati. Penelitian yang dilakukan oleh Goleman (Hasbullah and Sajiman 2020) menunjukkan bahwa kontribusi IQ bagi keberhasilan seseorang hanya sekitar 20% sisanya 80% ditentukan oleh banyak faktor yang kemudian disebut Kecerdasan Emosional. Dalam kenyataannya sekarang ini dapat dilihat bahwa orang yang ber-IQ tinggi belum tentu sukses dan belum tentu hidup bahagia.

Selain IQ dan EQ terdapat bentuk kecerdasan lain yang saat ini tengah populer yang juga memiliki pengaruh terhadap baiknya kinerja adalah kecerdasan spiritual / Spiritual Quotient (SQ), Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Penelitian yang lain menyatakan bahwa Kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan atau kecerdasan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional (Firdaus, Wispandono, and Buyung 2019). Kecerdasan Spiritual juga mampu berfungsi untuk mentransformasi nilai-nilai spiritual

atau nilai-nilai agama seperti kejujuran, kasih sayang, keadilan, kejujuran, tanggungjawab, kedamaian, kepercayaan dan kebersamaan (Utami 2015).

Kecerdasan spiritual juga merupakan kecerdasan jiwa guna membantu karyawan membangun dirinya secara utuh sehingga tidak bergantung pada budaya dan nilai. Kecerdasan spiritual adalah kesadaran dalam diri yang membuat manusia mempunyai kemampuan membedakan antara salah dan benar secara bijaksana. Kecerdasan emosi dapat digambarkan sebagai sebagai cahaya yang mampu membangunkan orang dalam segala situasi dan menghidupkan kebenaran dari hatinya. Kecerdasan spiritual bukanlah doktrin agama, namun mengajak seseorang untuk dapat memilih atau memeluk salah satu agama sesuai keyakinannya. Kecerdasan spiritual dapat dihubungkan dengan bagaimana seseorang secara cerdas mampu mengelola dan mendayagunakan makna dan nilai dari kehidupan spiritualnya (Utami 2015).

Dalam melakukan perekrutan karyawan BMT-BMT di kabupaten Jepara masih menggunakan metode konvensional yang belum mengakomodasi beberapa kecerdasan tersebut. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya IQ atau kecerdasan intelektual bukanlah hanya 20%. Dikarenakan besarnya porsi kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berdasarkan Statemen-statemen tersebut maka perlu dibuktikan dengan penelitian. Dalam penelitian ini akan dilakukan penelitian dengan fokus membuktikan pengaruh dari kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada BMT-BMT di wilayah Kabupaten Jepara.

KAJIAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosi (*Emotional Quotient*)

Kata emosi berasal dari bahasa latin, yaitu *emovere*, yang berarti bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Tentang Emosi, cenderung dianggap sebagai reaksi berlebihan atas adanya perilaku kurang berkenan di terima, karena kata emosi selalu dikaitkan dengan perasaan marah atau kecewa (Klare, Behney, and Kenney 2014). Dengan melihat lebih luas, bisa dikatakan bahwa emosi adalah bukan sesuatu yang buruk, Aristoteles menyatakan dalam *The Nichomacea Ethics* adalah bukan emosionalitas yang menjadi masalah, tetapi lebih ke bagaimana emosi diekspresikan dikuasai dan dikendalikan dengan kecerdasan. Salah satu komponen penting untuk bisa hidup di tengah-tengah masyarakat adalah kemampuan untuk mengarahkan emosi secara baik. Orang yang ber-IQ tinggi tetapi karena emosinya tidak stabil dan mudah marah seringkali keliru dalam menentukan dan memecahkan persoalan hidup karena tidak dapat berkonsentrasi. Emosinya yang tidak berkembang, tidak terkuasai, sering membuatnya berubah-ubah dalam menghadapi persoalan dan bersikap terhadap orang lain sehingga banyak menimbulkan konflik. Emosi yang kurang terolah juga dengan mudah menyebabkan orang lain itu kadang sangat bersemangat menyetujui sesuatu, tetapi dalam waktu singkat berubah menolaknya, sehingga mengacaukan kerja sama yang disepakati bersama orang lain. Maka, orang itu mengalami kegagalan.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau

emosi itu muncul dan ia mampu mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan kemudian mengambil keputusan-keputusan secara mantap (Rachmi 2010). Contohnya sikap yang diambil dalam menentukan berbagai pilihan seperti memilih sekolah, sahabat, profesi, sampai kepada pemilihan pasangan hidup (Goleman Daniel 2000).

Pengertian kecerdasan emosional yang lain adalah sebagai sekelompok kemampuan mental yang membantu mengenali dan memahami perasaan-perasaan sendiri dan perasaan oranglain yang menuntun kepada kemampuan untuk mengatur perasaan-perasaan sendiri. Kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain (Klare, Behney, and Kenney 2014). Ada dua sisi kecerdasan emosi, yaitu kepandaian memahami emosi dan menambahkan kreativitas dan intuisi pada pikiran logis (Nasrin and Morshidi 2019). Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan definisi Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang untuk memahami emosi sendiri dan emosi orang lain, memotivasi diri, serta menjalin hubungan dengan orang lain. Secara jelas hal tersebut dapat diklasifikasikan sebagai indikator kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

- a. Kesadaran Diri (*Self Awareness*) adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.
- b. Pengaturan Diri (*Self Management*) adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
- c. Motivasi (*Self Motivation*) merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.
- d. Empati (*Empathy/Social awareness*) merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.
- e. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*) adalah kemampuan untuk menangani emosidengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim. Termasuk berinteraksi dalam kelompok maupun paguyuban guna meningkatkan kinerja (Hazmi et al. 2022; Hazmi, Jumaiyah, and Syahriar 2022)

lebih lanjut mengatakan bahwa yang termasuk dimensi dari kecerdasan emosional adalah kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri.

Kemampuan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun yang negatif. (Goleman Daniel 2000). Peningkatan softskill dapat dilakukan dengan memberikan kesadaran perlunya berorganisasi, saling berbagai informasi dan mengelola emosi (Choeri et al. 2023). Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kecerdasan emosional adalah 1) kemampuan untuk mengetahui perasaan sendiri sehingga mengetahui kelebihan dan kekurangannya, 2) kemampuan menangani emosi sendiri, 3) kemampuan memotivasi diri untuk terus maju, 4) kemampuan merasakan emosi dan kepribadian orang lain, dan 5) kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain.

Kecerdasan Spiritual (*Spiritual Quotient*)

Dengan adanya perkembangan kecerdasan spiritualitas dalam konteks di organisasi atau di tempat kerja ada beberapa ahli yang merumuskannya salah satunya adalah (Ke, Qiu, and Jiang 2015) yaitu dalam lingkungan kerjanya setiap individu membutuhkan kepuasan batin dalam mencapai tujuan hidupnya yaitu dengan bekerja. Diperlukan kecerdasan spiritual dalam mencapainya terdapat tuntutan untuk memenuhi keinginan untuk mewujudkan spirit ditempat kerja, keinginan dan arti terdalam dari kerja yang mereka lakukan daripada hanya sekedar mengejar pendapatan, ada nilai-nilai hidup lebih untuk kepuasan batin dan berdaya guna untuk sesama yang sesungguhnya yang ingin dicapai (Rahmasari 2012). Kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat dari kerendahan (Tajulashikin Jumahat and Nor Faizah Abdullah 2014).

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan orang lain. Kecerdasan spiritual sebagai perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas di dalam hidup manusia (Trihandini 2005). Kecerdasan spiritual juga dimaknai sebagai kemampuan memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah (Agustian 2006)

Macormick membedakan kecerdasan spiritual dengan religiusitas di dalam lingkungan kerja. Religiusitas lebih ditujukan pada hubungannya dengan Tuhan sedangkan kecerdasan spiritual lebih terfokus pada suatu hubungan yang dalam dan terikat antara manusia dengan sekitarnya secara luas (Trihandini 2005). Kecerdasan spiritual dapat juga menjadikan orang lebih cerdas secara spiritual dalam beragama, artinya seseorang yang memiliki kecerdasan tinggi mungkin menjalankan agamanya tidak secara picik, eksklusif, fanatik atau prasangka.

Nilai-nilai kecerdasan spiritual yang dibutuhkan dalam dunia bisnis atau organisasi perusahaan sebagai bagian dari indikator kecerdasan spiritual yaitu:

1. Mutlak jujur, Kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis adalah mutlak jujur, yaitu berkata benar dan konsisten akan kebenaran. Ini merupakan hukum spiritual dalam dunia usaha.
2. Keterbukaan, merupakan sebuah hukum alam di dunia bisnis, maka logikanya apabila seseorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik.
3. Pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan dalam lingkungan belajar yang baik.
4. Fokus pada kontribusi, Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi daripada menerima. Hal ini penting berhadapan dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokus pada kontribusi.
5. Spiritual non dogmatis, Komponen ini merupakan nilai kecerdasan spiritual dimana di dalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai. Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kecerdasan spiritual adalah 1) kejujuran, 2) keterbukaan, 3) pengetahuan diri, 4) fokus pada kontribusi, dan 5) spiritual non dogmatis.

Kinerja Karyawan

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara 2010). Definisi kinerja sumber daya manusia dinyatakan oleh beberapa ahli, diantaranya: "perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan" (Dessler 1993) "*all performance management effort ultimately are aimed at influencing performance at highest level of individual of organization*" (Heinrich 2002) "hasil kerja baik yang kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan". (Mangkunegara 2010) "konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasarkan standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan" (Siagian 1982).

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan (Gomes 1995) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi, serta efektifitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas. (Mangkunegara 2010) menjelaskan bahwa kinerja individu adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pada suatu periode waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawabnya. Peranan kinerja di lingkungan perusahaan atau organisasi pada umumnya menjadi instrumen penting dalam membedakan kualitas kerja antara individu satu dengan lainnya. (Bell, B. S., & Kozlowski 2002) bentuk kesanggupan menjalankan tugas secara baik merupakan salah satu indikasi dari kinerja.

Individu yang berpandangan positif terhadap tugasnya sangat mendukung dalam menumbuhkan kekuatan menjalankan tugas secara maksimal di lingkungan kerjanya, dengan demikian kinerja menjadi modal yang penting dalam mewujudkan suasana kerja yang penuh keteraturan, karena masing-masing individu mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, (Saifullah 2020) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji. Sehubungan dengan kinerja ini, ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan Karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Secara umum motivasi adalah dorongan dan kekuatan yang mengarahkan manusia berperilaku tertentu. Motivasi bagi karyawan sangat penting karena mampu memberikan kontribusi positif berkenaan dengan pengelolaan psikis untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mengontrol perilaku tertentu dalam bekerja. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan karyawan berkesediaan berusaha mencapai kesuksesan dalam berbagai aktivitas, yang dikombinasikan oleh kemampuan atau intensitas yang dimilikinya, (Robbins 2007). Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.
Kinerja SDM dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:
 - a. Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi;
 - b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, Attitude personality, pembelajaran, dan motivasi;

- c. Faktor organisasi yang terdiri sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*).

Indikator kinerja karyawan ditunjukkan oleh (Hayatun and Ernawati 2022) dengan rincian sebagaimana berikut ;

- a. Kualitas Pekerjaan Kualitas pekerjaan menghasilkan mutu yang dihasilkan.
- b. Kuantitas Pekerjaan Pencapaian target termasuk ke dalam kuantitas pekerjaan atau hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi.
- c. Ketepatan Waktu Ketepatan waktu menyangkut pada seorang pegawai harus memandang waktu sebagai sumber daya yang harus di pergunakan dengan sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugasnya.
- d. Semangat Kerja Semangat kerja mendeskripsikan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, kegembiraan, semangat dalam kelompok dan kegiatan.
- e. Disiplin Kerja Berhubungan pada pimpinan atau pegawai yang tepat pada waktu yang telah ditentukan untuk datang dan pulang kantor, melakukan tugas dengan penuh semangat dan mematuhi semua peraturan sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. data dianalisis dengan menggunakan model regresi berganda (*multiple regression method*) yang mendasarkan diri pada hubungan antara dua variabel, yaitu: variabel dependen dan variabel independen. Sebagai variabel independen yaitu kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2), sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Sebelum model regresi diatas digunakan dalam pengujian hipotesis, terlebih dahulu model tersebut akan diuji apakah model tersebut memenuhi asumsi klasik atau tidak, yang mana asumsi ini merupakan asumsi yang mendasari analisis regresi. Dengan model regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan : Y = Variabel Keputusan Nasabah, a = Konstanta, b = Koefisien Regresi, X_1 = Variabel Kecerdasan Emosional, X_2 = Variabel Kecerdasan Spiritual, e = Variabel Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada karyawan BMT di Kabupaten Jepara, diperoleh data terkait karakteristik responden diantaranya sebagai berikut:

- a. Jenis Kelamin

Hasil pengumpulan data dari kuesioner berdasarkan jenis kelamin melalui 37 responden, diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini:

Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	22	59%
Perempuan	15	41%
Total	37	100%

Sumber: Data olahan peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner dari 37 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini ternyata 59% adalah berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya sebanyak 41% adalah berjenis kelamin perempuan.

b. Usia

Hasil pengumpulan data dari kuesioner berdasarkan usia melalui 37 responden, diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini:

Tabel 2. Persentase Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18-20 Tahun	1	3%
21-25 Tahun	8	22%
26-30 Tahun	12	32%
31-35 Tahun	7	19%
36-40 Tahun	8	22%
41-45 Tahun	1	3%
Total	37	100%

Sumber: Data olahan peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan BMT di kabupaten Jepara yang menjadi responden dalam penelitian ini dari 37 orang paling banyak berada pada kelompok usia 26-30 tahun yaitu sejumlah 32% dari total responden. Kelompok usia terbesar selanjutnya dalam penelitian ini adalah kelompok usia 21-25 tahun dan 36-40 tahun yaitu sejumlah 22% dari total responden. Sedangkan untuk kelompok usia 31-35 tahun menempati posisi selanjutnya dengan jumlah responden 19% dari total responden. Kemudian yang terendah adalah masyarakat yang berada pada kelompok umur 18-20 tahun dan 41-45 tahun yaitu sejumlah 3%.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya, bila tingkat kevalidannya rendah maka instrument tersebut kurang valid. Sebuah intrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan fakta dari variabel yang diteliti (Sugiyono 2017) Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus diganti/dibuang karena dianggap tidak relevan. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
EQ (X1)			
EQ1	0,817	0,000	Valid
EQ2	0,873	0,000	Valid
EQ3	0,811	0,000	Valid
EQ4	0,885	0,000	Valid
EQ5	0,869	0,000	Valid
SQ (X2)			
SQ1	0,730	0,000	Valid
SQ2	0,833	0,000	Valid
SQ3	0,864	0,000	Valid
SQ4	0,813	0,000	Valid
SQ5	0,838	0,000	Valid
Y			
Y1	0,784	0,000	Valid
Y2	0,829	0,000	Valid
Y3	0,859	0,000	Valid
Y4	0,874	0,000	Valid
Y5	0,797	0,000	Valid
Y6	0,805	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023.

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel X1, X2, dan Y pada pengujian ini telah memenuhi syarat dengan nilai pearson correllation $> 0,30$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah dianggap baik. Reliabel artinya dapat dipercaya atau dihandalkan (Ferdinand 2014). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan tehnik cronbach's alpha. Jika nilai cronbach's alpha $> 0,60$, maka kuesioner dapat dikatakan reliabel, sebaliknya jika cronbach's alpha $< 0,60$, maka kuesioner dalam penelitian ini tidak reliabel. Berikut hasil pengujian reliabilitas sebagaimana yang terdapat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.
Hasil Uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
,959	16

Sumber: Output Olah Data dengan SPSS, 2023.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22. Dari hasil tabel dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha > 0,60, dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogrov-Smirnov. Hasil uji KS adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Sig
1.	Total X1	0,410
2.	Total X2	0,320
3.	Total Y	0,524

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023.

Berdasar tabel di atas, nilai sig hasil uji Kolmogrov-Smirnov > 0,05, sehingga semua data terdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.810	1.364		3.528	.001
TotalX1	-.070	.095	-.220	-.739	.465
TotalX2	-.107	.117	-.272	-.915	.367

Sumber: Output Olahan Data Statistik, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, Sig X1 dan X2 > 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
TotalX1	.257	3.890
TotalX2	.257	3.890

Sumber: Output Olahan Data Statistik, 2023

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai VIF < 10, sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas dari data penelitian.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 5.
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.890 ^a	.792	.780	1.285	2.402

Sumber: Output Olahan Data Statistik, 2023

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai DW 2,402, sementara nilai dU 1,5904, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat masalah autokorelasi. Semua hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa estimasi yang didapat dalam penelitian ini bersifat BLUE (*best linier unbiased estimation*) sehingga dapat dilanjutkan pada uji hipotesis.

d. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Secara umum, hasil pengujian hipotesis di bawah ini:

1) Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,103	2,172		1,890	,067
EQ (X1)	,310	,151	,317	2,056	,047
SQ (X2)	,727	,186	,602	3,898	,000

Sumber: Output Olahan Data Statistik, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,047 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,056 > t$ tabel $2,032$ sehingga disimpulkan H1 diterima atau X1 mempengaruhi Y. Diketahui juga nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,898 > t$ tabel $2,032$ sehingga disimpulkan H2 diterima atau X2 mempengaruhi Y.

2) Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	213,583	2	106,792	64,669	,000 ^b
Residual	56,146	34	1,651		
Total	269,730	36			

Sumber: Output Olahan Data Statistik, 2023

Berdasarkan output di atas diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $64,669 > F$ tabel $3,25$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

3) Koefisiensi Determinasi

Tabel 8,
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 ^a	,792	,780	1,28505

Sumber: Output Olahan Data Statistik, 2023

Berdasarkan tabel 12 diperoleh nilai R^2 sebesar $0,792$ atau $79,2\%$. Nilai tersebut memiliki arti bahwa presentase sumbangan variabel independen dalam penelitian ini terhadap kinerja karyawan sebesar $79,2\%$, sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Analisis Hasil Penelitian

Setelah dipaparkan hasil penelitian diatas selanjutnya akan dilakukan analisa serta pemaparan pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Jepara. Variabel kecerdasan emosional dalam mempengaruhi kinerja karyawan BMT dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan BMT. Dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan memiliki kecerdasan emosional yang baik maka akan mempengaruhi kinerjanya pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Handayani, Sutrisno, and Iswono 2014) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel se Bandar Lampung.

Variabel kecerdasan spiritual dalam mempengaruhi kinerja karyawan BMT memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT. Dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan memiliki kecerdasan spiritual yang baik maka akan mempengaruhi kinerjanya pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Firdaus, Wispandono, and Buyung 2019) bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan di kabupaten Bangkalan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sama-sama mempengaruhi kinerja karyawan BMT sebesar 79% . Kecerdasan emosional memiliki sumbangsih efektif sebesar 27% dari total pengaruh. Sedangkan kecerdasan spiritual memiliki sumbangsih efektif sebesar 53% dari total pengaruh. Sehingga dalam hal ini kecerdasan spiritual lebih besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Hanah 2019) bahwa variabel SQ berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan sebesar $26,2\%$ dari total $75,4\%$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan pada Bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian pengaruh tingkat pendidikan dan lingkungan sosial terhadap tingkat literasi keuangan syariah yaitu:

1. Variabel X1 kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh positif sebesar 27% terhadap kinerja karyawan BMT di Jepara .
2. Variabel X2 kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh positif sebesar 53% terhadap kinerja karyawan BMT di Jepara.
3. Variabel X1 dan X2 sama-sama berpengaruh positif sebesar 79% terhadap kinerja karyawan BMT di Jepara.

REFERENSI

- Agustian, Ary Ginanjar. 2006. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi Dan Spiritual ESQ Emotional Spiritual Quotient The ESQ Way 165 1 Ihsan 6 Rukun Iman Dan 5 Rukun Islam*. New Editio. Jakarta: Arga.
- Araujo, Segundo Vito Aliaga, and Scott N. Taylor. 2012. "The Influence of Emotional and Social Competencies on the Performance of Peruvian Refinery Staff." *Cross Cultural Management* 19 (1): 19–29. <https://doi.org/10.1108/13527601211195600>.
- Bell, B. S., & Kozlowski, S. J. 2002. "A Typology of Virtual Teams: Implications for Effective Leadership." *Group & Organization Management* 7 (7): 14–49. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1059601102027001003>.
- Choeri, Imron, Cahyaning Budi Utami, Faiqul Hazmi, Amrina Rosyada, and M Emil Hakim Aba. 2023. "Peningkatan Daya Saing UMKM Rempeyek Udang Desa Berahan Wetan Melalui Legalitas Usaha Dan Sertifikasi Halal." *Darmabakti: Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat* 01: 97–102.
- Danah Zohar, Ian Marshall, I. N. Marshall. 2000. *SQ: Connecting With Our Spiritual Intelligence*. London: Bloomsbury USA.
- Dessler, Garry. 1993. *Personnel Manajement*. Texas: Reston Publishing Company, Inc.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Firdaus, Adam, Moh Wispandono, and Helmi Buyung. 2019. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan)." *Eco-Entrepreneur* 5 (1): 17–32. <https://journal.trunojoyo.ac.id/eco-entrepreneur/article/view/5435>.
- Goleman Daniel. 2000. *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*. Edited by Alih Bahasa : T. Hermay. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, F. Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia [Human Resource Management]*. 1st Editio. Yogyakarta: Andi Ofset.
- Hanah, Siti. 2019. "Analisis Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan RS. Pelni Jakarta." *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 321-330. 2 (3): 321–30. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269388>.
- Handayani, Rika, Sutrisno, and Sugeng Iswono. 2014. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ijen View ... (The Influence of Emotional Qoutient and Spiritual Qoutient To The Employee Performance at Ijen View)." *Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu*

- Politik, Universitas Jember (UNEJ)* 1 (1): 1–15.
- Hasbullah, and Supardi Uki Sajiman. 2020. “Sains Survey Kemampuan Komunikasi Matematika Melalui Kecerdasan Emosional Siswa Madrasah Aliyah Di Jakarta Selatan.” *SINASIS (Seminar Nasional Sains)* 1 (1): 387–91. <http://proceeding.unindra.ac.id/index.php/sinasis/article/view/4087>.
- Hayatun, Miftahul, and Sri Ernawati. 2022. “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai.” *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi* 1 (2): 182–92. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>.
- Hazmi, Faiqul, Jumaiyah, and Alfa Syahriar. 2022. “Peningkatan Daya Saing Kelompok Perajin Alumunium Desa Pecangaan Kulon Pecangaan Jepara.” *Jurnal Purubita* 4 (2): 59–67.
- Hazmi, Faiqul, Jumaiyah, Alfa Syahriar, and Wahidullah. 2022. “Peningkatan Daya Saing Pengrajin Aluminium Masa Pandemi Covid-19 Melalui Pembentukan Paguyuban.” *Dinamis: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 2 (1): 31–36.
- Heinrich, Carolyn J. 2002. “Outcomes-Based Performance Management in the Public Sector: Implications for Government Accountability and Effectiveness.” *Public Administration Review* 62 (6): 712–25.
- Ke, Jiang-Lin, Xiao-Wei Qiu, and Yi-Fan Jiang. 2015. “The Effect of Corporate Philanthropy on Organization Commitment and Job Performance of Employees: Workplace Spirituality as Mediating Variable.” *American Journal of Industrial and Business Management* 05 (06): 466–73. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2015.56046>.
- Klare, Diane, Melissa Behney, and Barbara Ferrer Kenney. 2014. “Emotional Intelligence in a Stupid World.” *Library Hi Tech News* 31 (6): 21–24. <https://doi.org/10.1108/LHTN-06-2014-0042>.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Mehta, Sandhya, and Namrata Singh. 2013. “Council for Innovative Research.” *International Journal of Management & Information Technology* 8 (1): 1252–64.
- Mukaroh, Eka Nisatul, and Dhiona Ayu Nani. 2021. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan.” *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam* 2 (1): 27–46. <https://doi.org/10.24042/revenue.v2i1.7939>.
- Nasrin, N., and A. H. Morshidi. 2019. “Kecerdasan Emosi (EI) Dan Perbezaan Gender Dalam Pekerjaan: Emotional Intelligence (EI) And Gender Differences In Employment.” *Jurnal Kinabalu*.
- Putri, Elina. 2023. “Lima Kunci Kecerdasan Emosional.” *Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)* 02 (01): 45–49.
- Rachmi, Filia. 2010. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Perilaku Belajar Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi.” Universitas Diponegoro.
- Rahmasari, L. 2012. “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan.” *Majalah Ilmiah Informatika* 3 (1).
- Robbins, S. P. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Saifullah, Fadhila. 2020. “Pengaruh Work-Life Balance Dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi.” *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam* 8 (1): 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>.
- Siagian, S.P. 1982. *Organisasi, Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sukidi. 2002. *Kecerdasan Spiritual. Mengapa SQ Lebih Penting Daripada IQ & EQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Tajulashikin Jumahat, and Nor Faizah Abdullah. 2014. “Perbandingan Konsep Kecerdasan

- Spiritual Dari Perspektif Islam Dan Barat : Satu Penilaian Semula.” *Proceeding of the International Conference on Arabic Studies and Islamic Civilization ICasic* 2014 (March): 589–99.
- Trad, Moni, Mona Omar Alayoubi, Rasha Abdul Khalek, and Nada Khaddage-Soboh. 2022. “Assessing the Influence of Emotional Intelligence on Teachers’ Performance in Lebanese Private Education Institutions.” *Higher Education, Skills and Work-Based Learning* 12 (3): 556–73. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-12-2020-0268>.
- Trihandini, R.A. 2005. “Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Horison Semarang).” *JOUR*.
- Utami, Lufiana Harnany. 2015. “Pengembangan Kecerdasan Spiritual Siswa Di SD Islam Tompokersan Lumajang.” *Psymphatic* 2 (1): 63–78.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.