

**MEMBANGUN SIKAP ETIS MELALUI KECERDASAN INTELEKTUAL,
EMOSIONAL & SPIRITUAL BERORIENTASI KINERJA
(Studi pada Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I
Tanjung Emas Semarang)
Rauly Sijabat¹, Ratih Hesty Utami P², Rita Meiriyanti³**

¹²³Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Semarang
Email: raulysijabat@upgris.ac.id

ABSTRACT

Factual problems currently being faced by civil servants is negative spotlight due to mental deterioration and moral demonstrated in carrying out the ministry, collusion, corruption and nepotism, to reveal issue amoral that has involved state officials, also revealed violent behavior in the home the stairs were made by members of civil servants is a fact that can not be denied. Referring to the factual findings of the problems formulated the research problem is "How to improve ethical attitudes and performance of civil servants". By using the data obtained through a questionnaire distributed to respondents, this study examines the effect of emotional intelligence, intellectual, and spiritual intelligence of the ethical attitude and performance. Testing the influence between variables is done by using multiple regression test. The test results of multiple regression showed that emotional intelligence, intellectual, and spiritual intelligence proved significant positive effect on the ethical attitudes. The results also indicate that emotional intelligence, intellectual, spiritual intelligence and ethical attitude shown to have a significant influence on employee performance.

Keywords: *emotional intelligence, intellectual, spiritual, ethical attitude, performance*

ABSTRAK

Faktual problem yang saat ini sedang dihadapi oleh PNS adalah sorotan negatif akibat kemerosotan mental dan moral yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas pelayanan, mengemukanya praktek KKN (Kolusi, Korupsi dan Nepotisme), menguaknya issue amoral yang telah melibatkan penyelenggara negara, juga terungkap perilaku kekerasan dalam rumah tangga yang dilakukan oleh anggota PNS adalah fakta yang tidak dapat dipungkiri. Mengacu pada temuan faktual problem yang ada maka masalah penelitian yang dirumuskan adalah "Bagaimana meningkatkan sikap etis dan kinerja PNS". Dengan menggunakan data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden, penelitian ini menguji pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual terhadap sikap etis dan kinerja. Pengujian pengaruh antar variabel dilakukan dengan menggunakan Uji Regresi Berganda. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap sikap etis. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual serta sikap etis terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, sikap etis, kinerja*

PENDAHULUAN

Pembinaan Mental dan Moral Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian integral dari pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur pemerintah secara keseluruhan. Pentingnya pembinaan PNS adalah karena fungsinya yang sentral dalam arti sangat menentukan dalam pembangunan bangsa dan negara. PNS yang memiliki mental dan moral yang baik dapat mendorong bagi terwujudnya pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintah yang bersih (*clean government*). Sebagai bagian integral dari pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur pemerintah, pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) memiliki peran penting dan strategis dalam pembangunan bangsa. Menyadari arti peran tersebut, maka upaya yang terus menerus untuk melakukan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus dilakukan. Mengingat posisi PNS itu merupakan tulang punggung penyelenggara Negara yang belakangan ini banyak mendapat sorotan negatif akibat kemerosotan mental dan moral yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas pelayanan, mengemukanya praktek KKN (Kolusi, Korupsi dan Nepotisme), menguaknya issue amoral yang telah melibatkan penyelenggara negara, juga terungkap perilaku kekerasan dalam rumah tangga yang dilakukan oleh anggota PNS adalah fakta yang tidak dapat dipungkiri.

Kasus-kasus tersebut seharusnya tidak perlu terjadi apabila seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dilakukan secara profesional, mempunyai pengetahuan, pemahaman dan menerapkan aturan etika secara baik dan benar. Pekerjaan seorang profesional harus dikerjakan dengan sikap profesional pula dengan sepenuhnya melandaskan pada standar moral dan etika tertentu. Dengan sikap profesionalnya dan memahami aturan etika, seseorang akan mampu menghadapi berbagai tekanan yang dapat muncuk dari dalam dirinya ataupun dari pihak luar. Kemampuan seorang profesional untuk dapat mengerti dan peka terhadap persoalan etika juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan tempat dia berada.

Berbagai penelitian tentang etika memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi sikap dan perilaku etis seseorang yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga aspek, yaitu: 1) Aspek individual; 2) Aspek organisasional; dan 3) Aspek lingkungan. Penelitian tentang etika yang berfokus pada aspek individual menunjukkan berbagai faktor yang mempengaruhi sikap dan perilaku etis seseorang antara lain: a) Religiusitas (Clark & Dawson, 1996; Maryani & Ludigdo, 2001; Weaver & Agle 2002), b) Kecerdasan emosional (Ludigdo, 2001; Baihaqi, 2002), c) Gender (Ruegger & King, 1992; Reiss & Mitra, 1998; Abdulrahim, 1999; Chrismastuti & Purnamasari, 2004), d) Suasana etis (*ethical climate*) individu (Wimbush, Shepard & Markham, 1997), e) Sifat-sifat personal (Verbeke, Ouwerkerk & Peelen, 1996; Chrismastuti & Purnamasari, 2004), dan f) Kepercayaan bahwa orang lain lebih tidak etis (Tyson, 1992).

Penekanan pada penelitian adalah pada dimensi kecerdasan emosional, intelektual, dan spiritual. Menurut Ginanjar (2007) menyatakan bahwa ketiga bentuk kecerdasan di atas sangat penting dan harus dikembangkan dalam kehidupan seseorang. Hal ini disebabkan karena kecerdasan intelektual dibutuhkan untuk mengatasi masalah-masalah yang kognitif, kecerdasan emosional diperlukan untuk mengatasi masalah afektif, dan kecerdasan spiritual digunakan untuk mengatasi masalah bermaknaan dalam menjalani kehidupan. Selain temuan faktual problem, penelitian ini masih menarik untuk diteliti mengingat masih adanya perbedaan hasil-hasil penelitian terdahulu mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi sikap etis seorang pegawai.

Berbagai penelitian membuktikan bahwa sikap etis dapat dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Penelitian tersebut antara lain dilakukan oleh Clark & Dawson (1996), Maryani & Ludigdo (2001), Baihaqi (2002). Namun penelitian tersebut menunjukkan hasil penelitian yang bervariasi dan tidak konsisten dari waktu ke waktu. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap sikap etis telah diteliti oleh

Ludigdo (1999), Maryani dan Ludigdo (2001), Jamaluddin dan Indriasari (2012), Lucyanda dan Eko (2013) yang hasilnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap sikap etis sedangkan pada penelitian Tikollah, dkk (2006), Ika (2011), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap sikap etis.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Tikollah, dkk (2006), Maryani dan Ludigdo (2001), Jamaluddin dan Indriasari (2012) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap sikap etis sedangkan penelitian Lucyanda dan Eko (2013) menunjukkan hasil yang berbeda dimana kecerdasan intelektual terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap sikap etis. Penelitian Ludigdo (1999), Maryani dan Ludigdo (2001), Ika (2011), Jamaluddin dan Indriasari (2012), Ramly, Chai dan Lung (2008) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap sikap etis sedangkan penelitian Tikollah, dkk (2006) dan Lucyanda dan Eko (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh tidak signifikan terhadap sikap etis.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN

Kinerja Pegawai

Menurut Nurfitriana (2004), kinerja adalah hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Kinerja dihasilkan dengan mengerahkan bakat dan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Etika

Pengertian etika, dalam bahasa latin "*ethica*", berarti falsafah moral. Etika merupakan pedoman cara bertingkah laku yang baik dari sudut pandang budaya, susila serta agama.

Sedangkan menurut Keraf (1998), etika secara harfiah berasal dari kata Yunani *ethos* (jamaknya: *ta etha*), yang artinya sama persis dengan moralitas, yaitu adat kebiasaan yang baik. Istilah etika jika dilihat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1998), memiliki tiga arti, yang salah satunya adalah nilai mengenai benar dan salah yang dianut suatu golongan atau masyarakat. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa etika merupakan seperangkat aturan/ norma/ pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan yang dianut oleh sekelompok/ segolongan manusia/ masyarakat/ profesi.

Sikap Etis

Ditinjau dari sudut bahasa, sikap dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia didefinisikan sebagai perbuatan dan sebagainya yang berdasarkan pendirian, pendapat atau keyakinan (Dani, 2002). Sementara definisi sikap menurut para ahli hingga saat ini masih berbeda pandangan, yang secara umum pandangan tersebut dibagi ke dalam tiga kelompok. Kelompok pertama yang diwakili oleh Thurstone, Likert, dan Osgood dalam Azwar (2005) memandang sikap merupakan bentuk evaluasi atau reaksi perasaan terhadap suatu obyek, yang dapat berupa mendukung atau memihak maupun tidak mendukung atau tidak memihak. Kelompok kedua yang diwakili oleh Chave, Bogardus, LaPiere, Mead, dan Allport dalam Azwar (2005) memandang sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu obyek dengan cara tertentu apabila individu dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki adanya respon. Kelompok ketiga yang diwakili oleh Secord & Backman dalam Azwar (2005) memandang sikap merupakan konstelasi komponen-komponen kognitif, afektif, dan konatif yang saling berinteraksi dalam memahami, merasakan, dan berperilaku terhadap suatu obyek.

Kecerdasan

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2000), mengartikan kecerdasan sebagai perihal cerdas (sebagai kata benda), atau kesempurnaan perkembangan akal budi (seperti kepandaian dan

ketajaman pikiran). Kecerdasan memiliki pengertian yang sangat luas. Para ahli psikologis mengartikan kecerdasan sebagai keseluruhan kemampuan individu untuk memperoleh pengetahuan, menguasai dan mempraktekannya dalam pemecahan suatu masalah (Yani, 2011).

1. Kecerdasan Emosional

Goleman (2005) mendefinisikan kecerdasan Emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Cooper dan Sawaf (1998) dalam Rachmi (2010) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut seseorang untuk belajar mengakui, menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain serta menanggapinya dengan tepat dan menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

2. Kecerdasan Intelektual

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Intelektual berarti cerdas, berakal, dan berpikiran jernih berdasarkan ilmu pengetahuan (Depdikbud, 2000). Dalam kehidupan sehari-hari orang bekerja, berfikir menggunakan pikiran intelektualnya. Cepat tidaknya dan terpecahkan atau tidaknya suatu masalah tergantung pada kemampuan intelegensinya. Dilihat dari intelektualnyanya, kita dapat mengatakan cerdas, berakal, dan berpikiran jernih berdasarkan ilmu pengetahuan, yang mempunyai kecerdasan tinggi terutama yg menyangkut pemikiran dan pemahaman (Pratiwi, 2011).

3. Kecerdasan Spiritual

Sinetar (2000) dalam Rachmi (2010) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai pikiran yang mendapat inspirasi, dorongan, efektivitas yang terinspirasi, dan penghayatan

ketuhanan yang semua manusia menjadi bagian di dalamnya. Menurut Khavari (2000) dalam Rachmi (2010) kecerdasan spiritual sebagai fakultas dimensi non-material atau jiwa manusia. Kecerdasan spiritual sebagai intan yang belum terasah dan dimiliki oleh setiap insan. Manusia harus mengenali seperti adanya lalu menggosoknya sehingga mengkilap dengan tekad yang besar, menggunakannya menuju kearifan, dan untuk mencapai kebahagiaan yang abadi.

Pengaruh antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Sikap Etis

Kecerdasan emosional berkaitan dengan kemampuan untuk mengetahui perasaan sendiri dan perasaan orang lain serta menggunakan perasaan tersebut untuk menuntun pikiran dan perilaku seseorang (Salovey dan Mayer dalam Svyantek, 2003). Penelitian Ludigdo (1999) menyatakan bahwa masalah sikap etis bukanlah sekedar masalah rasionalitas (kecerdasan intelektual) namun terlebih dari itu juga menyangkut masalah dimensi emosional manusia. Demikian pula dengan penelitian Jamaluddin dan Indriasari (2012), Lucyanda dan Eko (2013) juga membuktikan pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap sikap etis. Sedangkan pada Penelitian yang dilakukan oleh Tikollah, dkk (2006), Ika (2011), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap sikap etis.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H1: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap sikap etis

2. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Sikap Etis

Saifer dan Hoffnung (dalam Desmita, 2006) mendefinisikan kecerdasan intelektual mengacu pada kemampuan umum yaitu belajar dari pengalaman dan mengacu pada kemampuan untuk mengkritik dan berfikir abstrak. Menurut Elhamidi (2009) kecerdasan

intelektual adalah kecerdasan yang menuntut pemberdayaan otak, hati, jasmani, dan pengaktifan manusia untuk berinteraksi secara fungsional dengan yang lain. Pada Penelitian yang dilakukan oleh Tikollah, dkk (2006), Maryani dan Ludigdo (2001), Jamaluddin dan Indriasari (2012) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap sikap etis. Sedangkan pada penelitian Lucyanda dan Eko (2013) yang juga menguji pengaruh kecerdasan intelektual terhadap sikap etis menunjukkan hasil yang berbeda dimana kecerdasan intelektual terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap sikap etis.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H2: Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap sikap etis

3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Sikap Etis

Kecerdasan spiritual berkaitan dengan kecerdasan yang digunakan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai yang menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks yang lebih luas dan kaya yang memungkinkan seseorang untuk menyatukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal serta menjembatani kesenjangan antara diri sendiri dan orang lain (Zohar dan Marshall, 2002). Penelitian Ludigdo (1999) menyatakan bahwa masalah sikap etis bukanlah sekedar masalah rasionalitas (kecerdasan intelektual) namun terlebih dari itu juga menyangkut masalah dimensi spiritual manusia. Demikian pula dengan penelitian Maryani dan Ludigdo (2001), Ika (2011), Jamaluddin dan Indriasari (2012), Ramly, Chai dan Lung (2008) juga membuktikan pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap sikap etis. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Tikollah, dkk (2006) dan Lucyanda dan Eko (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh tidak signifikan terhadap sikap etis.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H3: Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap sikap etis

4. Pengaruh Sikap Etis terhadap Kinerja

Etika profesi berfungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas pemeriksaan yang dilaksanakan oleh auditor. Behn et al (1997) dalam Widagdo et al (2002) mengembangkan atribut kinerja. Bagaimanapun situasi kontekstual memerlukan perhatian dalam berbagai aspek pengembangan profesionalisme termasuk di dalamnya melalui suatu penelitian. Kode etik profesi merupakan kaidah-kaidah yang menjadi landasan bagi eksistensi profesi dan sebagai dasar terbentuknya kepercayaan masyarakat karena dengan mematuhi kode etik, seorang pegawai diharapkan dapat menghasilkan kualitas kinerja yang paling baik bagi masyarakat, sehingga jika semakin tinggi tingkat ketaatan pegawai terhadap kode etik profesinya, maka kinerja yang akan dicapai akan semakin baik pula. Penelitian yang dilakukan oleh Choriyah (2013) pada variabel sikap etis dan kinerja menunjukkan bahwa sikap etis terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H4: Sikap etis berpengaruh positif terhadap kinerja

5. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Goleman (2005) menyatakan dalam bukunya bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence*. Purba (1999) berpendapat bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati. Hal tersebut seperti yang dikemukakan Patton (1998 dalam Fabiola, 2005) bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dalam meraih keberhasilan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Choriyah (2013) pada variabel kecerdasan emosional dan kinerja menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Demikian pula dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Agustian (2001) yang menunjukkan bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang baik. Penelitian lainnya yang pernah dilakukan oleh Boyatzis (1999 dalam Fabiola, 2005) dan Chermis (1998 dalam Fabiola, 2005) terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Chermis juga mengungkapkan bahwa walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang. Demikian pula studi yang telah dilakukan oleh Maryani dan Ludigdo (2001) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H5: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja

6. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja

Karir dalam dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik (Eysenck, 1981 dalam Fabiola 2005). Gordon (2004)

mengungkapkan bahwa perbaikan kemampuan kognitif adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja. Kemampuan kognitif dalam hal ini kecerdasan intelektual merupakan alat peramal yang paling baik untuk melihat kinerja seseorang di masa yang akan datang (Hunter, 1996 dalam Fabiola, 2005).

Penelitian yang dilakukan oleh Wiramiharja (2003) menemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Wiramiharja juga menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh seseorang akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa kecerdasan intelektual memberikan kontribusi 30% dalam pencapaian prestasi kerja dan kinerja seseorang. Penelitian Moustafa dan Miller (2003) juga menunjukkan hasil yang sama pula. Mereka meneliti tentang validitas tes skor kemampuan kognitif pada proses seleksi karyawan. Tes inteligensi merupakan alat yang tepat dalam melakukan seleksi terhadap karyawan, sehingga tes tersebut dapat memberikan keputusan bagi manajer untuk mendapatkan orang yang tepat dalam pemilihan karyawan yang dibutuhkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang karyawan yang mendapatkan skor tes IQ yang tinggi pada saat seleksi ternyata menghasilkan kinerja yang lebih baik, terutama apabila dalam masa-masa tugasnya tersebut sering mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dari pelatihan yang dilakukan. Pada penelitian Choriyah (2013) dan Maryani dan Ludigdo (2001) yang menguji pengaruh kecerdasan intelektual dan kinerja pegawai juga menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H6: Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja

7. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja

Seorang pegawai dapat menunjukkan kinerja yang optimal apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi dirinya sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul apabila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik, maka dibutuhkan kecerdasan spiritual (Munir 2003, dalam Fabiola, 2005).

Kecerdasan spritual yang dimiliki setiap orang tidaklah sama. Hal tersebut tergantung dari masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna pada hidupnya. Kecerdasan spritual lebih bersifat luas dan tidak terbatas pada agama saja. Perbedaan yang dimiliki masing-masing individu akan membuat kinerja yang mereka capai pun berbeda pula (Idrus, 2002).

Penelitian Mudali (2002) membuktikan tentang pentingnya kecerdasan spiritual. Seseorang haruslah memiliki SQ yang tinggi agar dia dapat benar-benar menjadi pintar. Kecerdasan tersebut juga dibutuhkan dalam dunia kerjanya, apabila ketiga kecerdasan tersebut dapat berfungsi secara efektif maka dia akan menampilkan hasil kerja yang menonjol. Hasil penelitian Wiersma (2002) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini akan memotivasi mereka agar bekerja lebih baik sehingga kerjanya juga baik. Pada penelitian Choriyah (2013) dan Maryani dan Ludigdo (2001) yang menguji pengaruh kecerdasan spiritual dan kinerja pegawai juga menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H7: Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kausalitas, yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause – effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen (Ferdinand, 2006).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Biro Umum di Kantor Setda Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 126 orang.

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner dipilih sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Tipe pertanyaan dalam kuesioner adalah pertanyaan tertutup dimana responden diminta untuk membuat pilihan diantara serangkaian alternatif yang diberikan oleh peneliti (Sekaran, 2006). Skala data jawaban responden atas pertanyaan penelitian dengan menggunakan *Agree-Disagree Scale* yang menghasilkan jawaban sangat tidak setuju – jawaban sangat setuju dalam rentang nilai 1 s/d 7 (Ferdinand, 2006).

Definisi Operasional dan Pengembangan Indikator Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini merupakan variabel laten (*unobserved*) sehingga memerlukan indikator sebagai alat ukurnya. Berikut ini pengembangan indikator-indikator pada masing-masing variabel eksogen.

Tabel 1
 Definisi Operasional, dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kecerdasan emosional	Kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2005)	X1 Kesadaran diri (<i>self awareness</i>)	1 s/d 7
		X2 Pengaturan diri (<i>self management</i>)	
		X3 Motivasi diri (<i>self motivation</i>)	
		X4 Empati (<i>emphaty</i>)	
		X5 Keterampilan sosial (<i>relationship management</i>)	
Kecerdasan intelektual	Kapasitas umum individu yang nampak dalam kemampuan memecahkan masalah, kemampuan intelegensi verbal, dan kemampuan intelegensi praktis (Pratiwi, 2011)	X6 Kemampuan memecahkan masalah	1 s/d 7
		X7 Intelegensi verbal	
		X8 Intelegensi praktis	
Kecerdasan spiritual	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 (Zohar dan Marshall, 2002 dalam Ludigdo dkk, 2006)	X9 Kemampuan untuk bersikap fleksibel	1 s/d 7
		X10 Tingkat kesadaran diri yang tinggi	
		X11 Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan	
		X12 Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit	
		X13 Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai	
		X14 Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu	
		X15 Kecenderungan untuk berpandangan holistic	
X16 Kecenderungan untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana” dan berupaya untuk mencari jawaban-jawaban mendasar			
Sikap etis	Sikap dan perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang bermanfaat dan yang membahayakan (Griffin dan Ebert dalam Maryani dan Ludigdo, 2001)	X17 Memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi	1 s/d 7
		X18 Bertakwa kepada Tuhan YME	
		X19 Kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945	
		X20 Semangat nasionalisme	
		X21 Mengutamakan kepentingan Negara diatas kepentingan pribadi atau golongan	
		X22 Ketaatan terhadap hukum dan peraturan perundang-	

		undangan	
		X23 Menghormati hak asasi manusia	
		X24 Tidak diskriminatif	
		X25 Profesionalisme, netralitas, dan bermoral tinggi	
		X26 Semangat jiwa korps	
Kinerja	Hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mahoney <i>et al</i> , 1963 dalam Aida, 2004)	X27 Tugas dalam jabatan	
		X28 Kuantitas	
		X29 Kualitas	
		X30 Waktu	
		X31 Orientasi pelayanan	1 s/d 7
		X32 Integritas	
		X33 Komitmen	
		X34 Disiplin	
		X35 Kerja sama	

Teknik Analisis

Untuk menguji model dan hubungan yang dikembangkan dalam penelitian ini diperlukan suatu teknik analisis. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dioperasikan melalui program AMOS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Konfirmatori

Analisis konfirmatori ini dilakukan untuk mengkonfirmasi ketepatan indicator sebagai alat ukur dari variable penelitian. Analisis konfirmatori dilakukan dengan mengevaluasi nilai *standardized regression weight* dan signifikansi pada kriteria berikut ini:

- Jika nilai *standardized regression weight* > 0,6 dengan nilai signifikansi < 0,05 artinya indicator merupakan alat ukur yang tepat untuk merefleksikan variable yang diestimasi
- Jika nilai *standardized regression weight* < 0,6 dengan nilai signifikansi > 0,05 artinya indicator bukan merupakan alat ukur yang tepat untuk dapat merefleksikan variable yang diestimasi

Tabel 2
 Analisis Konfirmatori Variabel Eksogen

			Std. Estimate	C.R.	P
X1	<---	Kecerdasan_Emosional	.365		
X2	<---	Kecerdasan_Emosional	.737	4.448	***
X3	<---	Kecerdasan_Emosional	.759	4.374	***
X4	<---	Kecerdasan_Emosional	.830	4.434	***
X5	<---	Kecerdasan_Emosional	.719	4.375	***
X6	<---	Kecerdasan_Intelektual	.830		
X7	<---	Kecerdasan_Intelektual	.744	10.420	***
X8	<---	Kecerdasan_Intelektual	.688	8.586	***
X9	<---	Kecerdasan_Spiritual	-.031	-.334	.738
X10	<---	Kecerdasan_Spiritual	-.051	-.568	.570
X11	<---	Kecerdasan_Spiritual	-.073	-.801	.423
X12	<---	Kecerdasan_Spiritual	-.051	-.556	.579
X13	<---	Kecerdasan_Spiritual	.763		
X14	<---	Kecerdasan_Spiritual	.858	11.572	***
X15	<---	Kecerdasan_Spiritual	.799	10.397	***
X16	<---	Kecerdasan_Spiritual	.854	11.084	***
X17	<---	Kecerdasan_Spiritual	.115	1.352	.176

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Konfirmatori eksogen dilakukan untuk mengkonfirmasi indikator pengukur variabel laten. Terdapat 17 indikator dalam pengujian ini. Hasilnya menunjukkan bahwa indikator X1, X9, X10, X11, X12 dan X17 tidak memenuhi kriteria nilai standardized estimate dan signifikansi yang berarti bahwa indikator X1, X9, X10, X11, X12 dan X17 tidak mampu merefleksikan variabel yang diukur, yaitu kecerdasan emosional dan spiritual.

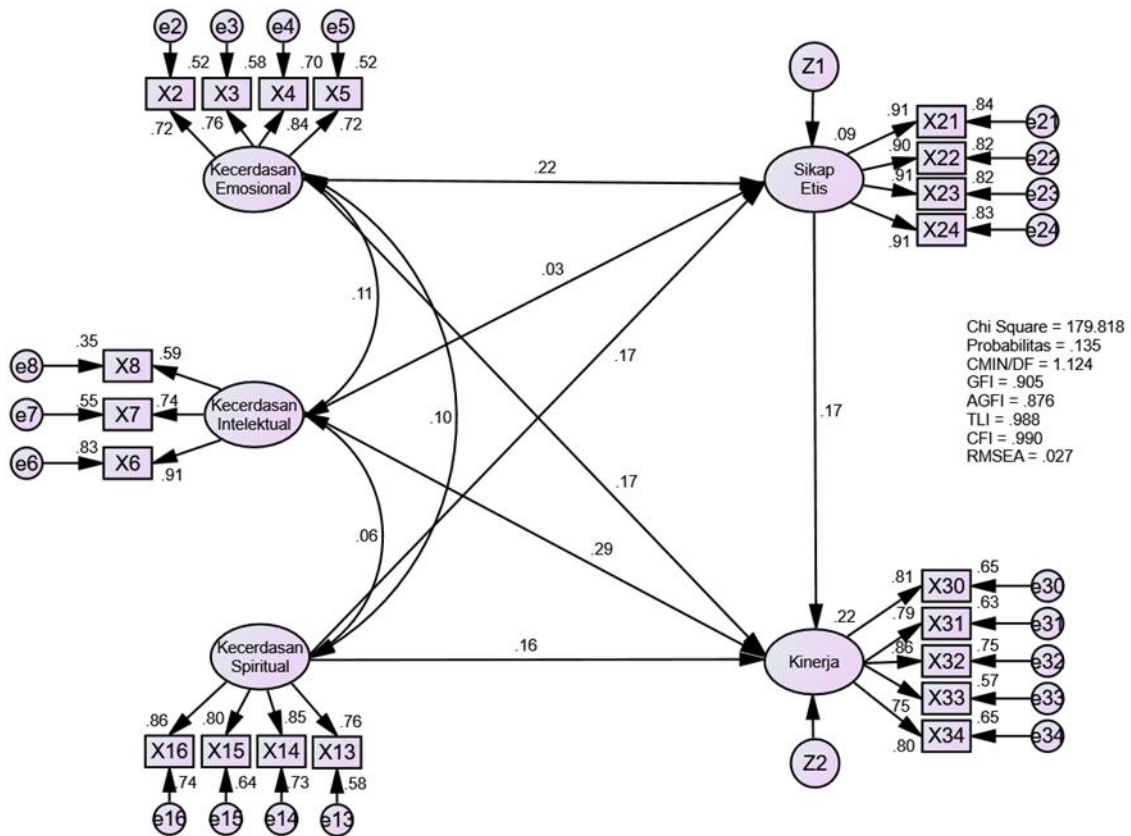
Tabel 3
 Konfirmatori Variabel Endogen

			Std Estimate	C.R.	P
X18	<---	Sikap_Etis	.247		
X19	<---	Sikap_Etis	-.159	-1.736	.083
X20	<---	Sikap_Etis	.118	1.364	.172
X21	<---	Sikap_Etis	.915	3.214	.001
X22	<---	Sikap_Etis	.905	3.212	.001
X23	<---	Sikap_Etis	.907	3.213	.001
X24	<---	Sikap_Etis	.911	3.210	.001
X25	<---	Sikap_Etis	.284	2.461	.014
X26	<---	Sikap_Etis	.160	1.739	.082
X27	<---	Kinerja	.097		
X28	<---	Kinerja	.111	.944	.345
X29	<---	Kinerja	.078	.776	.438
X30	<---	Kinerja	.807	1.195	.232
X31	<---	Kinerja	.794	1.194	.232
X32	<---	Kinerja	.863	1.191	.234
X33	<---	Kinerja	.754	1.189	.234
X34	<---	Kinerja	.801	1.194	.232
X35	<---	Kinerja	-.097	-.855	.392

Konfirmatori endogen dilakukan untuk mengkonfirmasi indikator pengukur variabel laten endogen. Terdapat 18 indikator dalam pengujian ini. Hasilnya menunjukkan bahwa indikator X18, X19, X20, X25, X26, X27, X28, X29 dan X35 tidak memenuhi kriteria nilai standardized estimate dan signifikansi yang berarti bahwa indikator X18, X19, X20, X25, X26, X27, X28, X29 dan X35 tidak mampu merefleksikan variabel yang diukur, yaitu sikap etis dan kinerja pegawai

Pengujian Kelayakan Model Penelitian

Pengujian kelayakan model penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah model empiris yang diestimasi dalam studi ini merupakan model empiris yang tepat atau layak untuk menjelaskan fenomena kinerja pada populasi yang diestimasi.



Sumber: Data Primer Diolah, 2023
 Gambar 1 Pengujian Kelayakan Model Penelitian

Pengujian kelayakan model empiris dilakukan dengan menganalisis nilai-nilai statistic dan non statistic berdasarkan nilai teori yang disyaratkan.

Tabel 4
 Pengujian Kelayakan Model

<i>Goodness of Fit</i> <i>Indeks</i>	<i>Cut off Value</i>	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square (df = 160)	< 190.516	179.818	Baik
Probability	≥ 0.05	0.135	Baik

CMIN/DF	≤ 2.00	1.124	Baik
GFI	≥ 0.90	0.905	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.876	Marginal
TLI	≥ 0.95	0.988	Baik
CFI	≥ 0.95	0.990	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.027	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil pengujian kelayakan model empiris yang dikembangkan dalam studi ini dihasilkan nilai *Chi-Square* hitung sebesar $179.818 < \text{nilai kritis/tabel } Chi-Square$ pada $df = 160$ sebesar 190.516 dengan nilai probabilitas sebesar $0,135 > \text{nilai } \alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model empiris yang dikembangkan dan diuji dalam penelitian ini adalah model yang tepat untuk menjelaskan terjadinya perubahan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh beban kerja dan stress kerja pada populasi yang diestimasi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh antar variable yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Tabel 5

Pengujian Hipotesis

			Std Estimate	C.R.	P
Sikap_Etis	<---	Kecerdasan_Emosional	.221	2.589	.010
Sikap_Etis	<---	Kecerdasan_Intelektual	.033	.407	.684
Sikap_Etis	<---	Kecerdasan_Spiritual	.168	2.061	.039
Kinerja	<---	Kecerdasan_Emosional	.170	2.013	.044
Kinerja	<---	Kecerdasan_Intelektual	.295	3.306	***
Kinerja	<---	Kecerdasan_Spiritual	.163	2.040	.041
Kinerja	<---	Sikap_Etis	.170	2.127	.033

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

a. Pengujian Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Sikap Etis

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kecerdasan emosional terhadap sikap etis menunjukkan nilai CR sebesar 2.589 dengan probabilitas sebesar 0.010. Oleh karena nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap sikap etis. Artinya, peningkatan kecerdasan emosional berdampak pula pada penguatan sikap etis pegawai.

b. Pengujian Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Sikap Etis

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kecerdasan intelektual terhadap sikap etis menunjukkan nilai CR sebesar 0.407 dengan probabilitas sebesar 0.684. Oleh karena nilai probabilitas $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap sikap etis. Artinya, peningkatan kecerdasan intelektual tidak memberikan pengaruh nyata pada penguatan sikap etis pegawai.

c. Pengujian Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Sikap Etis

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kecerdasan spiritual terhadap sikap etis menunjukkan nilai CR sebesar 2.061 dengan probabilitas sebesar 0.039. Oleh karena nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan spiritual terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap sikap etis. Artinya, peningkatan kecerdasan spiritual memberikan pengaruh nyata pada penguatan sikap etis pegawai.

d. Pengujian Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja menunjukkan nilai CR sebesar 2.013 dengan probabilitas sebesar 0.044. Oleh karena nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya, peningkatan kecerdasan emosional memberikan pengaruh nyata pada peningkatan kinerja pegawai.

e. Pengujian Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja menunjukkan nilai CR sebesar 3.306 dengan probabilitas sebesar 0.000. Oleh karena nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya, peningkatan kecerdasan intelektual memberikan pengaruh nyata pada peningkatan kinerja pegawai.

f. Pengujian Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja menunjukkan nilai CR sebesar 3.306 dengan probabilitas sebesar 0.000. Oleh karena nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya, peningkatan kecerdasan intelektual memberikan pengaruh nyata pada peningkatan kinerja pegawai.

g. Pengujian Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja menunjukkan nilai CR sebesar 2.040 dengan probabilitas sebesar 0.041. Oleh

karena nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan spiritual terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya, peningkatan kecerdasan spiritual memberikan pengaruh nyata pada peningkatan kinerja pegawai.

h. Pengujian Pengaruh Sikap Etis terhadap Kinerja

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh sikap etis terhadap kinerja menunjukkan nilai CR sebesar 2.127 dengan probabilitas sebesar 0.033. Oleh karena nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel sikap etis terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya, peningkatan sikap etis memberikan pengaruh nyata pada peningkatan kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Sikap Etis

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan data empiris yang dilakukan pada variabel kecerdasan emosional dan sikap etis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap etis pegawai, artinya jika kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai ditingkatkan maka hal ini menyebabkan sikap etis pegawai juga meningkat. Kecerdasan emosional merupakan sebuah kemampuan untuk mengetahui perasaan sendiri dan perasaan orang lain serta menggunakan perasaan tersebut untuk menuntun pikiran dan perilaku seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang telah dilakukan oleh Maryani dan Ludigdo (2001), Jamaluddin dan Indriasari (2012), Lucyanda dan Eko (2013) juga membuktikan pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap sikap etis.

2. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Sikap Etis

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan data empiris yang dilakukan pada variabel kecerdasan intelektual dan sikap etis menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap etis pegawai, artinya jika kecerdasan intelektual pegawai ditingkatkan maka hal ini akan meningkatkan sikap etis pegawai. Kecerdasan intelektual berkaitan dengan kemampuan umum untuk belajar dari pengalaman dan mengacu pada kemampuan untuk mengkritik dan berfikir abstrak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang telah dilakukan oleh Tikollah, dkk (2006), Maryani dan Ludigdo (2001), Jamaluddin dan Indriasari (2012) yang juga menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap sikap etis.

3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Sikap Etis

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan data empiris yang dilakukan pada variabel kecerdasan spiritual dan sikap etis menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap etis pegawai, artinya jika kecerdasan spiritual pegawai ditingkatkan maka hal ini akan meningkatkan sikap etis pegawai. Kecerdasan spiritual berkaitan dengan kecerdasan yang digunakan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai yang menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks yang lebih luas dan kaya yang memungkinkan seseorang untuk menyatukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal serta menjembatani kesenjangan antara diri sendiri dan orang lain.

Hasil studi ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Maryani dan Ludigdo (2001), Ika (2011), Jamaluddin dan Indriasari (2012), Ramly, Chai dan Lung (2008) juga membuktikan pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap sikap etis.

4. Pengaruh Sikap Etis terhadap Kinerja

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan data empiris yang dilakukan pada variabel sikap etis dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa sikap etis terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika sikap etis pegawai ditingkatkan maka hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai. Etika profesi berfungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas pemeriksaan yang dilaksanakan oleh auditor. Kode etik profesi merupakan kaidah-kaidah yang menjadi landasan bagi eksistensi profesi dan sebagai dasar terbentuknya kepercayaan masyarakat karena dengan mematuhi kode etik, seorang pegawai diharapkan dapat menghasilkan kualitas kinerja yang paling baik bagi masyarakat, sehingga jika semakin tinggi tingkat ketaatan pegawai terhadap kode etik profesinya, maka kinerja yang akan dicapai akan semakin baik pula.

Hasil penelitian ini mendukung hasil studi yang telah dilakukan oleh Choriyah (2013) pada variabel sikap etis dan kinerja yang juga menunjukkan bahwa sikap etis terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan data empiris yang dilakukan pada variabel kecerdasan emosional dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika kecerdasan emosional pegawai meningkat hal ini akan menyebabkan kinerja pegawai juga akan meningkat. Mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence*. Kinerja tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Diperlukan kecerdasan emosi karena kecerdasan ini berkaitan dengan kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi,

kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati.

Hasil penelitian ini mendukung hasil studi yang telah dilakukan oleh Choriyah (2013), Agustian (2001) yang menunjukkan bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang baik.

6. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan data empiris yang dilakukan pada variabel kecerdasan intelektual dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika kecerdasan intelektual pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Karir dalam dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik.

Hasil studi ini memperkuat hasil studi yang telah dilakukan oleh Wiramiharja (2003), Moustafa dan Miller (2003), Choriyah (2013) menemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan data empiris yang dilakukan pada variabel kecerdasan spiritual dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika kecerdasan spiritual pegawai ditingkatkan maka hal ini akan meningkatkan kinerja

pegawai. Kecerdasan spiritual merupakan perasaan terhubung dengan diri sendiri, orang lain dan alam semesta secara utuh. Pada saat orang bekerja, maka ia dituntut untuk mengarahkan intelektualnya, tetapi banyak hal yang membuat seseorang senang dengan pekerjaannya. Seorang pegawai dapat menunjukkan kinerja yang optimal apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi dirinya sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul apabila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik, maka dibutuhkan kecerdasan spiritual.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi yang telah dilakukan oleh Wiersma (2002) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Demikian pula dengan studi yang telah dilakukan oleh Choriyah (2013) yang juga menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Implikasi Manajerial

Atas dasar hasil pengujian statistik dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di dipengaruhi oleh sikap etis yang mana sikap etis tersebut dibangun oleh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual. Oleh sebab itu, implikasi manajerial yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Seorang pegawai harus memiliki kecerdasan intelektual. Kecerdasan intelektual ini berarti bahwa seorang pegawai harus memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah, memiliki intelegensia verbal dan intelegensia

- praktis. Intelegensia-intelegensia tersebut dapat diperoleh melalui pelatihan-pelatihan kepemimpinan dan problem solving.
2. Seorang pegawai juga harus dibekali dengan kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual menjadi hal yang penting karena pegawai akan memiliki kemampuan untuk bersikap fleksibel, tingkat kesadaran diri yang tinggi, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, kecenderungan untuk berpandangan holistik, kecenderungan untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana” dan berupaya untuk mencari jawaban-jawaban mendasar, memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi. Intelegensia tersebut dapat dibentuk melalui kegiatan keagamaan yang diadakan secara rutin di lingkungan kantor maupun kegiatan-kegiatan bakti sosial lingkungan luar kantor.
 3. Seorang pegawai harus memiliki kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional ini ditunjukkan melalui kesadaran diri (*self awareness*), pengaturan diri (*self management*), motivasi diri (*self motivation*), empati (*emphaty*), keterampilan sosial (*relationship management*). Intelegensia-intelegensia ini dapat dibangun melalui kegiatan-kegiatan pelatihan yang sifatnya team atau group.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrahim, A (1999), *Pengaruh Perbedaan Gender terhadap Perilaku Akuntan Pendidik*, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

- Agustian, Ary Ginanjar (2001), *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ) Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, Penerbit Arga, Jakarta.
- Aida dan Listianingsih (2004), *Pengaruh sistem pengukuran kinerja sistem reward dan profit center terhadap hubungan antara total Quality management dengan kinerja manajerial*, SNA VIII, Solo.
- Arie, Pangestu Dwijayanti (2009), *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi*. Skripsi Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN". Jakarta.
- A'sad (1995), *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Azwar (2005), *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Baihaqi, S (2002), *Analisis Pengaruh EQ Karyawan terhadap Kualitas Perilaku Pelayanan Kepada Wajib Pajak di Kantor Pelayanan PBB (Studi pada KPPBB Kediri dan Tulung Agung)*, Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Bernadin, H.J dan J.E.A Russel (1993), *Human Resources Management*, McGraw Hill, Singapore.
- Carusso, D.R (1999), *Applying The Ability Model Of Emotional Intelligence To The World Of Work*, <http://cjwolfe.com/article.doc>, 15 Oktober 2015.
- Choriyah, Anis (2013), *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris pada Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru)*, Universitas Negeri Padang.
- Christmastuti, A.A & V. Purnamasari (2004), *Hubungan Sifat Machiavellian, Pembelajaran Etika dalam Mata Kuliah Etika, dan Sikap Etis Akuntan: Suatu Analisis Perilaku Etis Akuntan dan Mahasiswa Akuntansi di Semarang*, *Proceeding Simposium Nasional Akuntansi VII*, Denpasar, 2–3 Desember: 247–266.

- Clark, J.W & L.E Dawson (1996), *Personal Religiousness and Ethical Judgement: An Empirical Analysis*, *Journal of Business Ethics* 15, 359–372.
- Dani, K (2002), *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Putra Harsa, Surabaya.
- Depdikbud (2000), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta
- Desmita (2006), *Psikologi Perkembangan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Dessler, Gary (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indeks, Jakarta.
- Dwijayanti (2009)
- Elhamidi (2009), "Pengertian Kecerdasan Intelektual" tersedia pada <http://elhamidy.blogspot.com/2009/06/pengertian-kecerdasan-intelektual.html> (diakses tanggal 8 Desember 2014).
- Fabiola, R.A (2005), *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di hotel Horison Semarang)*, Tesis, Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, Augusty (2006), *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam (2009), *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam (2001), *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ginanjar, Ary Agustian (2007), *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, Arga, Jakarta.
- Goleman, D (2005), *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Gordon, E (2004), EQ dan Kesuksesan Kerja, *Focus-online*, <http://www.epsikologi.com>, 12 Oktober 2015.

- Hadi, Sutrisno (2002), *Metodologi Reset II*, Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Hasan, Iqbal (2002), *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Idrus, Muhammad (2002), Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta, Psikologi Phronesis, *Jurnal Ilmiah dan Terapan*, Vo.4, No.8, Desember 2002
- Ika, Desi (2011), Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi dipandang dari Segi Gender (Studi pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Medan), *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 3 (2), 111-132.
- Jamaluddin dan Rahayu Indriasari (2012), Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual terhadap Etika Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tadulaku.
- Joseph, G (1978), *Interpreting Psychological Test Data*, Vol.1, New York VNR
- Keraf, A.S (1998), *Etika Bisnis: Membangun Citra Bisnis sebagai Profesi Luhur*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.
- Keraf, A Sony dan R.H Imam (1995), *Etika Bisnis Membangun Citra Bisnis sebagai Profesi Luhur*, Yogyakarta.
- Lucyanda, Jurica dan Gunardi Eko (2013), Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Etis Mahasiswa Akuntansi Universitas Bakrie, *Media Riset Akuntansi*, 2 (2).
- Ludigdo, U (1999), Pengaruh Gender terhadap Etika Bisnis: Studi atas Persepsi Akuntan dan Mahasiswa Akuntansi, *Proceeding Simposium Nasional Akuntansi II*. Malang, 24–25 September : 1–17.
- Ludigdo, Unti (2006), Strukturasi Praktik Etika di Kantor Akuntan Publik: Sebuah Studi Interpretif, *Simposium Nasional Akuntansi IX*, Universitas Andalas, Padang.

- Ludigdo, U dan F. Meilisa (2001), Persepsi Mahasiswa Akuntansi terhadap Etika Akuntan Pendidik di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 1 (2).
- Madjid, Ahmad (1992), *Etika Sosial: Asas Moral dalam Kehidupan Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Maryani, T dan U. Ludigdo (2001), Survei atas Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap dan Perilaku Etis Akuntan, *Jurnal TEMA*, 2 (1): 49– 62.
- Mathis dan Jackson (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Melandy, R dan N. Aziza (2006), Pengetahuan Kecerdasan Emosional Terhadap Pemahaman Akuntansi Kepercayaan Diri sebagai Variabel Pemoderasi, *Padang: Jurnal Simposium Nasional Akuntansi IX*.
- Moustafa, K.S dan T.R Miller (2003), Too Intelligent For The Job ? The Validity of Upper-Limit Cognitive Ability Test Scores In Selection, *Sam Advanced Management Journal*, Vol. 68.
- Mudali (2002), Quote : How High Is Yous Spiritual Intelligence?, <http://www.eng.usf.edu/gopalakr/articles/spiritual.html>, 15 Oktober 2015
- Mulyadi (2007), *Auditing*, Salemba Empat, Jakarta.
- Panangian, Reza (2012), *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas, Surabaya.
- Pratiwi & Asih (2011), Perilaku Prosocial ditinjau dari Empati dan Kematangan Emosi, *Jurnal Psikologi*, 1 (1).
- Purba, Ahmad (1999), *Emotional Intelligence, Seri Ayah Bunda*, 26 Juli-8 Agustus, Dian Raya, Jakarta.

- Purwanto, Didik. Ernawati (2010), Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri Terhadap Kenyamanan Pimpinan Dalam Melakukan Penilaian Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 10 (1) h: 74-82
- Rachmi, Filia (2010), *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Perilaku Belajar terhadap Pemahaman Akuntansi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ramly, Z., L.T Chai dan C.K Lung (2008), Religiosity as A Predictor of Consumer Ethical Behavior: Some Evidence from Young Consumers from Malaysia, *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 3 (4), 43-56.
- Reiss, M.C & K. Mitra (1998), The Effects of Individual Difference Factors on the Acceptability of Ethical and Unethical Workplace Behaviors, *Journal of Business Ethics*, 17 (14), 1581-1593.
- Ruegger, D & E.W King (1992), A Study Of The Effect Of Age And Gender Upon Student Business Ethics, *Journal of Business Ethics*, 11, 179-186.
- Sekaran, Uma (2006), *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, John Wiley & Sons Inc, New York.
- Singarimbun, M & Effendi (1991), *Metode Penelitian Survey*, Penerbit PT. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta.
- Soeparwoto (2005), *Psikologi Perkembangan*, UPT UNNES PRESS, Semarang.
- Sugiyono (2003), *Statistika untuk Penelitian*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Supramono dan Intiyas Utami (2004), *Desain Proposal Penelitian Akuntansi & Keuangan*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Svyantek, D.J (2003), Emotional Intellegence and Organizational Behavior, *The International Journal of Organizational Analysis*, 11, 167-169.

- Tikollah, dkk (2006), Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi Pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Makasar Provinsi Sulawesi Selatan), *Simposium Nasional Akuntansi 9*, Padang.
- Trihandini, R.A Fabiola Meirnayati (2005), Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan: Studi kasus di Hotel Horizon, Semarang, *Tesis* pada Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
- Tyson, T (1992), Does Believing that Everyone Else is Less Ethical have an Impact on Work Behavior?, *Journal of Business Ethics*, 11, 707–717.
- Verbeke, W., C. Ouwerkerk & E. Peelen (1996), Exploring the Contextual and Individual Factors on Ethical Decision Making of Salespeople, *Journal of Business Ethics*, 15, 1175–1187.
- Weaver, G.R & B.R Agle (2002), Religiosity and Ethical Behavior in Organizations: A Symbolic Interactionist Perspective, *Academy of Management Review*, 27 (1), 77–97.
- Widagdo et al (2002), Analisis Pengaruh Atribut –Atribut Kualitas Audit Terhadap Kepuasan Klien, *Simposium Nasional Akuntansi 5*. 560-574.
- Wiersma, M.L (2002), The Influence of Spiritual “Meaning-Making” On Career Behaviour, *Journal of Management Development*, Vo.21, No.7, pp.497-520
- Wimbush, J.C., J.M Shepard & S.E Markham (1997), An Empirical Examination of the Relationship between Ethical Climate and Ethical Behavior from Multiple Levels of Analysis, *Journal of Business Ethics*, 16, 1705–1716.
- Winardi (1996), *Perilaku Konsumen*, Bandung.
- Wiramiharja, A Sutardo (2003), *Pengantar Psikologi Abnormal*, Rendika Aditama, Bandung.

Yani, Fitri (2011), Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Pemahaman Akuntansi, *Jurnal Akuntansi Pendidikan*, Universitas Riau.

Zohar, D dan I Marshall (2002), *SQ (Spiritual Intelligence) : The Ultimate Intelligence*, Blomsburry Publishing, London

Zohar, D dan I. Marshall (2005), *Spiritual Capital, Wealth We Can Live By Using Our Rational Emotional And Spiritual Intelligence To Transform Ourselves And Corporate Culture*, alih bahasa Helmi Mustofa, Bandung: Mizan Media Utama