

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil Lembaga

Dalam rangka mendorong pertumbuhan ekonomi, industry bidang otomotif memiliki peran penting dalam pertumbuhan teknologi dan meningkatkan perekonomian pada masyarakat, PT. Nasmoco Bahana Motor adalah perusahaan otomotif yang bergerak dalam bidang dagang dan jasa. PT. Nsmoco Bahana Motor beralamat di Jl. Ringroad Timur 58 A, Wonocatur Yogyakarta adalah salah satu *main dealer* perusahaan mobil Toyota PT. New Ratna melalui jaringan Nasmoco Group. Nasmoco bergerak sebagai *dealer* Toyota untuk regional di Jawa Tengah dan Daerah Isimewa Yogyakarta.

Yogyakarta sebagai salah satu daerah dengan peminat mobil Toyota yang tinggi memiliki 3 kantor cabang Nasmoco, salah satunya adalah PT. Nasmoco Bahana Motor yang baru berdiri pada tahun 2012 ini menjadi kantor cabang Nasmoco terbesar kedua se-Jawa Tengah. PT. Nasmoco Bahana Motor juga telah didukung dengan pelayanan terlengkap dan terbaik. Dengan memberikan kualitas pelayanan dan kinerja yang dimiliki maka konsumen akan menimbulkan suatu kepercayaan terhadap kinerja karyawan marketing Nasmoco. Bentuk pelayanan tersebut dapat dilihat dari fasilitas *dealer* yang nyaman, menarik, dan bernilai guna. Beberapa fasilitas utama

yang sangat layak diperhatikan dalam mendukung kegiatan jasa dan pelayanan yaitu *showroom*, ruang tunggu servis, ruang pendaftaran servis, dan kantor.

2. Visi Dan Misi

Dalam menjalankan perusahaan kearah yang lebih maju maka diperlukanlah sebuah visi dan misi yang jelas agar kemajuan suatu perusahaan dapat tercapai, adapun visi dan misi PT. Nasmoco adalah sebagai berikut :

a. VISI

Menjadi pelaku bisnis dalam bidang *otomotif* yang profesional, berkualitas dan sebagai pemimpin pasar di era global.

b. MISI

Meningkatkan profesionalisme karyawan dengan berbasiskan teknologi modern untuk memberikan totalitas kepuasan pelanggan dan menghasilkan keuntungan yang optimal bagi pemegang saham. Terus berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta ikut berperan dalam kepedulian lingkungan dan social.

B. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, bidang kerja dan masa kerja pada

kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Keterangan	Responden	Frekuensi (orang)	Presentase
Jenis kelamin	Pria	40	80,0%
	Wanita	10	20,0%
Usia	21- 30 Tahun	30	60,0%
	>35 Tahun	20	40,0%
	SLTA	2	4,0%
Pendidikan Terakhir	D3	14	28,0%
	S1	33	66,0%
	S2	1	2,0%
	Bidang kerja	Marketing	42
Sales		4	8,0%
Otomotif		4	8,0%
Masa Lama Bekerja	1-5 tahun	37	74,0%
	>5 tahun	13	26,0%

Sumber : Lampiran 1 Karakteristik Responden

Dari tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa seorang karyawan pada PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta adalah laki - laki karena lebih banyak dibandingkan dengan karyawan wanita. selain itu usia responden adalah rata - rata paling banyak di mulai dari usia 21 tahun sampai dengan 35 tahun. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena realita usia karyawan semakin bertambah dan juga karyawan yang semakin tua lebih berpengalaman dalam berfikir dan bertindak serta lebih terbiasa dan mampu beradaptasi dalam menghadapi persolan yang muncul ditempat kerja. Data yang diperlukan berkaitan

dengan pendidikan terakhir mempengaruhi sangat dibutuhkan dalam mengetahui pada kemampuan, wawasan, dan tingkat kepercayaan diri pada responden dalam melakukan setiap pekerjaannya sebesar 66,0%. Hal ini sesuai dengan kebutuhan karyawan Nasmoco di mana perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai kemampuan dan wawasan yang baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan pada PT. Nasmoco pada bidang *marketing* rata-rata tingkat pendidikannya adalah S1. Sedangkan masa kerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta rata - rata di mulai dari 1-5 tahun sampai dengan >5 tahun. Hal ini sangat mempengaruhi penguasaan rincian pekerjaan dari seorang karyawan dimana responden dengan masa yang lama mempunyai pengalaman, kepercayaan, pengetahuan dan tanggung jawab dalam berfikir serta pengambilan keputusan juga dipengaruhi oleh masa kerja, disamping usia karyawan. Dan dapat dilihat juga dari masa kerja setiap karyawannya sebanyak 37.

Hal ini tidak dapat dipungkiri kinerja pada PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta dibidang *marketing* didominasi oleh karyawan laki – laki sebanyak 40 dan 10 karyawan perempuan sebab, pada jenis kinerja atau pekerjaan ini lebih diutamakan pada karyawan laki – laki karena terkait dengan sifat dan beban kerja yang langsung turun lapangan. lebih cocok dalam melakukan setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawannya dalam memasarkan setiap produk Nasmoco.

C. Uji Kualitas Instrumen

Instrument penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data harus memenuhi persyaratan penting yaitu validitas dan reabilitas. Berikut hasil uji kualitas instrument dan data.

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada dasarnya berfungsi untuk menguji sejauh mana alat ukur (instruman) yang digunakan mampu mengukur indikator atau variabel yang akan diteliti. Setiap variabel mempunyai jumlah pertanyaan yang berbeda - beda di mana nantinya untuk di uji kualitasnya. Hasil uji validitas menggunakan pearson correlation dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.

Table 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel kinerja karyawan

Variabel	Item pertanyaan	R	Sig	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.579	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.2	0.644	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.3	0.694	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.4	0.735	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.5	0.645	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.6	0.618	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.7	0.701	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.8	0.657	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.9	0.651	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.10	0.430	0.002	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.11	0.514	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.12	0.533	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.13	0.472	0.001	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.14	0.608	0.000	Valid

Sumber : Lampiran 2 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan table 4.2 memperlihatkan bahwa semua item pertanyaan kinerja karyawan memiliki koefisien kolerasi person positif dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan kinerja karyawan *marketing* adalah valid.

Table 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Variabel	Item pertanyaan	R	Sig	Keterangan
Kecerdasan Emosional	X1.1	0.770	0.000	Valid
Kecerdasan Emosional	X1.2	0.643	0.000	Valid
Kecerdasan Emosional	X1.3	0.706	0.000	Valid
Kecerdasan Emosional	X1.4	0.741	0.000	Valid
Kecerdasan Emosional	X1.5	0.781	0.000	Valid
Kecerdasan Emosional	X1.6	0.689	0.000	Valid
Kecerdasan Emosional	X1.7	0.647	0.000	Valid
Kecerdasan Emosional	X1.8	0.740	0.000	Valid
Kecerdasan Emosional	X1.9	0.657	0.000	Valid
Kecerdasan Emosional	X1.10	0.632	0.000	Valid
Kecerdasan Emosional	X1.11	0.710	0.000	Valid
Kecerdasan Emosional	X1.12	0.523	0.000	Valid
Kecerdasan Emosional	X1.13	0.642	0.000	Valid
Kecerdasan Emosional	X1.14	0.731	0.000	Valid

Sumber : Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan table 4.3 memperlihatkan bahwa semua item pertanyaan kecerdasan emosional memiliki koefisien kolerasi person positif dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan kecerdasan emosional adalah valid.

Table 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Intelektual

Variabel	Item pertanyaan	R	Sig	keterangan
Kecerdasan Intelektual	X2.1	0.463	0.001	Valid
Kecerdasan Intelektual	X2.2	0.698	0.000	Valid
Kecerdasan Intelektual	X2.3	0.736	0.000	Valid
Kecerdasan Intelektual	X2.4	0.565	0.000	Valid
Kecerdasan Intelektual	X2.5	0.795	0.000	Valid
Kecerdasan Intelektual	X2.6	0.832	0.000	Valid
Kecerdasan Intelektual	X2.7	0.656	0.000	Valid
Kecerdasan Intelektual	X2.8	0.568	0.000	Valid
Kecerdasan Intelektual	X2.9	0.763	0.000	Valid

Sumber : Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan table 4.4 memperlihatkan bahwa semua item pertanyaan kecerdasan intelektual memiliki koefisien kolerasi person positif dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan kecerdasan intelektual adalah valid.

Table 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual

Variabel	Item pertanyaan	R	Sig	Keterangan
Kecerdasan Spiritual	X3.1	0.529	0.000	Valid
Kecerdasan Spiritual	X3.2	0.739	0.000	Valid
Kecerdasan Spiritual	X3.3	0.544	0.000	Valid
Kecerdasan Spiritual	X3.4	0.531	0.000	Valid
Kecerdasan Spiritual	X3.5	0.715	0.000	Valid
Kecerdasan Spiritual	X3.6	0.621	0.000	Valid
Kecerdasan Spiritual	X3.7	0.649	0.000	Valid
Kecerdasan Spiritual	X3.8	0.566	0.000	Valid
Kecerdasan Spiritual	X3.9	0.548	0.000	Valid
Kecerdasan Spiritual	X3.10	0.665	0.000	Valid
Kecerdasan Spiritual	X3.11	0.785	0.000	Valid

Sumber : Lampiran 5 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan table 4.5 memperlihatkan bahwa semua item pertanyaan kecerdasan spiritual memiliki koefisien kolerasi person positif dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan kecerdasan spiritual adalah valid.

2. Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah suatu kesamaan atau hasil apabila pengukuran dilaksanakan oleh orang atau waktu berbeda. Suatu kuesioner dikatakan handal atau reabel jika jawaban seorang terhadap jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas dimaksud untuk menguji konsistensi kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu. Uji reabilitas dikatakan reabel apa bila nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0.60. Hasil uji reabilitas yang diperoleh dari pengujian kualitas instrument dengan menggunakan SPSS dapat dilihat dari table 4.6

Table 4.6
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.863	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0.914	Reliabel
Kecerdasan Intelektual	0.849	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	0.838	Reliabel

Sumber : Lampiran 6 Hasil Uji Reabilitas

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dan semua variabel dinyatakan reliabel, dengan nilai *cronbach alpha* > 0.60 artinya stabilitas dan konsistensi dari alat ukur yang digunakan konsisten.

Sehingga penelitian ini layak untuk digunakan untuk mengambil data penelitian.

D. Uji Asumsi Klasik

Setelah pengukuran instrumen sah atau handal dilakukan pengujian terhadap asumsi – asumsi yang harus dipenuhi dalam suatu model regresi berganda. Pengujian terhadap asumsi regresi berganda bertujuan untuk menghindari terjadinya kesalahan spesifikasi pada analisis data pada penelitian ini. Maka uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, Multikolinearitas, Autokorelasi dan uji heterokedasitas.

1. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, pada uji ini dilakukan menggunakan *kolmogorov smirnov*. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26290327
	Absolute	.100
Most Extreme Differences	Positive	.100
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.710
Asymp. Sig. (2-tailed)		.694

Tabel 4.8
One-Sample Kolmogorov- Asymp.Sig

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	.710
Asymp. Sig. (2-tailed)	.694

Sumber : Lampiran 7 Hasil nUji One-Sample Kolmogorov- Asymp.Sig

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai sebesar 0,710 dan nilai *asymp.sig* sebesar 0,694 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Kecerdasan Emosional	.551	1.814
Kecerdasan Intelektual	.537	1.862
Kecerdasan Spiritual	.619	1.615

Sumber : Lampiran 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,1 dan nilai pada variance inflation factor (VIF) tidak ada yang lebih dari 10. Dengan demikian demikian model yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.548	3.744		1.749	.087
1 Kecerdasan Emosional	-.126	.071	-.339	-1.774	.083
Kecerdasan Intelektual	.033	.101	.064	.329	.744
Kecerdasan Spiritual	.052	.090	.103	.573	.570

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Lampiran 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat diketahui kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual tidak terjadi heterokedasitas. Dapat dilihat dari variabel kecerdasan emosional dengan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.087, kecerdasan intelektual dengan nilai signifikan sebesar 0.744, kecerdasan spiritual dengan nilai signifikan sebesar 0,57 bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, sehingga dapat diketahui bahwa tidak terjadi heterokedasitas.

4. Uji Autokorelasi

Hasil uji Autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 ^a	.629	.605	3.368	1.730

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual , Kecerdasan Emosional , Kecerdasan Intelektual

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran 11 hasil Uji Model Summary^b

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai DW adalah sebesar 1,730. Selanjutnya nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel signifikan sebesar 5% dan jumlah N sebesar 50 maka DU pada tabel Durbin Watson di dapat 1,65. Nilai $4 - Du = 2,35$. Sehingga terjadi kategori $Du < DW < (4-Du)$ atau $1,65 < 1,730 < 2,35$. Dengan demikian demikian model yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi Autokorelasi.

E. Deskriptif Statistik

Statistik adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpulkan dalam penelitian. Dengan ini dimaksudkan untuk membuat sebuah kesimpulan berlaku untuk umum, Adapun tujuan pada statistik deskriptif ini dan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar yang ingin di capai oleh peneliti dalam menggunakan dan menjelaskan hasil yang di dapat. Pada tabel dibawah ini dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden dalam menjawab pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner menunjukan rata – rata dalam tingkat jawaban yang baik/setuju

data yang diperoleh kemudian digunakan untuk melakukan analisis deskriptif untuk mengetahui nilai mean, maximum, minimum serta standar devinisi pada tabel dan ada cara perhitungan deskriptif perhitungan dibawah ini.

Dengan Kriteria Perhitungan $\frac{5 - 1}{5} = 0,8$

1 < 1,8 = Sangat Rendah

3,4 < 4,2 = Tinggi

1,8 < 2,6 = Rendah

4,3 – 5 = Sangat Tinggi

2,6 < 3,4 = Netral (cukup tinggi)

Tebel 4.12

Analisis Descriptive Statistics Kinerja Karyawan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja_1	50	3	5	4.52	.580
Kinerja_2	50	3	5	4.34	.658
Kinerja_3	50	3	5	4.32	.621
Kinerja_4	50	3	5	4.22	.648
Kinerja_5	50	3	5	4.28	.536
Kinerja_6	50	3	5	4.16	.681
Kinerja_7	50	2	5	4.18	.873
Kinerja_8	50	3	5	4.26	.664
Kinerja_9	50	3	5	4.44	.541
Kinerja_10	50	1	5	4.22	.815
Kinerja_11	50	3	5	4.32	.587
Kinerja_12	50	4	5	4.58	.499
Kinerja_13	50	4	5	4.54	.503
Kinerja_14	50	3	5	4.42	.609
Valid N (listwise)	50				
Rata – Rata				4.34	

Sumber : Lampiran 12 hasil Descriptive Statistics Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada setiap item variabel menunjukkan tingkat

penilaian mereka terhadap variabel penelitian ini. Variabel kinerja rata – rata 4,34 dengan skor minimum 1 dan maximum 5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Bahana Motor yang dimiliki kinerja karyawan tinggi.

Tabel 4.13
Analisis Descriptive Statistics Kecerdasan Emosional

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KE_1	50	3	5	4.32	.621
KE_2	50	3	5	4.38	.635
KE_3	50	3	5	4.28	.640
KE_4	50	3	5	4.28	.730
KE_5	50	3	5	4.28	.640
KE_6	50	3	5	4.38	.602
KE_7	50	3	5	4.36	.598
KE_8	50	3	5	4.28	.671
KE_9	50	3	5	4.36	.631
KE_10	50	3	5	4.38	.635
KE_11	50	3	5	4.28	.536
KE_12	50	3	5	4.44	.577
KE_13	50	3	5	4.42	.538
KE_14	50	3	5	4.32	.621
Valid N (listwise)	50				
Rata - Rata				4,34	

Sumber : Lampiran 13 hasil Descriptive Statistics Kecerdasan Emosional

Pada tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada setiap item variabel menunjukkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel penelitian ini. Variabel kinerja rata – 4,34 dengan skor minimum 3 dan maximum 5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional pada PT. Nasmoco Bahana Motor yang dimiliki kecerdasan emosional tinggi.

Tabel 4.14
Analisis Descriptive Statistics Kecerdasan Intelektual

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KI_1	50	3	5	4.32	.713
KI_2	50	3	5	4.42	.609
KI_3	50	3	5	4.24	.771
KI_4	50	3	5	4.42	.609
KI_5	50	3	5	4.40	.639
KI_6	50	3	5	4.32	.741
KI_7	50	3	5	4.16	.738
KI_8	50	2	5	4.00	.756
KI_9	50	3	5	4.14	.756
Valid N (listwise)	50				
Rata – Rata				4.26	

Sumber : Lampiran 14 hasil Descriptive Statistics Kecerdasan Intelektual

Pada tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada setiap item variabel menunjukkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel penelitian ini. Variabel kinerja rata – rata 4,26 dengan skor minimum 2 dan maximum 5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual pada PT. Nasmoco Bahana Motor yang dimiliki kecerdasan intelektual tinggi.

Tabel 4.15
Analisis Descriptive Statistics Kecerdasan Spiritual

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KS_1	50	3	5	4.30	.580
KS_2	50	3	5	4.26	.664
KS_3	50	3	5	4.30	.505
KS_4	50	3	5	4.20	.728
KS_5	50	3	5	4.16	.618
KS_6	50	3	5	4.26	.694
KS_7	50	3	5	4.26	.664
KS_8	50	1	5	3.92	.877
KS_9	50	3	5	4.28	.640
KS_10	50	3	5	4.40	.535
KS_11	50	3	5	4.14	.606
KS	50	39	55	46.48	4.441
Valid N (listwise)	50				
Rata – Rata				4,22	

Sumber : Lampiran 15 hasil Descriptive Statistics Kecerdasan Spiritual

Pada tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada setiap item variabel menunjukkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel penelitian ini. Variabel kinerja rata – 4,34 dsengan skor minimum 1 dan maximum 5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual pada PT. Nasmoco Bahana Motor yang dimiliki kecerdasan spiritul tinggi.

F. Hasil Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, dalam menganalisis regresi linear berganda penulis menggunakan seri program statistik SPSS. SPSS adalah suatu program *software* komputer yang digunakan untuk mengolah data baik parametrik maupun nonparametrik, seperti ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	11.383			
Kecerdasan Emosional	0.370	3.410	0.001	Signifikan
Kecerdasan Intelektual	0.323	2.105	0.041	Signifikan
Kecerdasan Spiritual	0.313	2.273	0.028	Signifikan
F hitung	26,051			
Sig F	0.000			
R square	0.605			

Sumber : Lampiran 16 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa ada pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Bahana Motor. perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 11.383 + 0.370 X_1 + 0.323 X_2 + 0.313 X_3$$

Hasil analisis ketiga variabel menunjukkan bahwa t hitung > t tabel atau sig < 0,05 yang berarti variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan. Koefisien regresi menunjukkan tanda positif + hal ini menunjukkan adanya suatu kondisi yang satu arah yaitu peningkatan variabel X pada peningkatan variabel Y. persamaan regresi diatas mengandung makna sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi kecerdasan emotional sebesar 0.370 menandakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa semakin

baik kecerdasan emotioanal yang dimiliki seorang karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan.

- b. Koefisien regresi kecerdasan intelektual sebesar 0.323 menandakan bahwa kecerdasan emotional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan intelektual yang dimiliki seorang karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi kecerdasan spiritual sebesar 0.313 menandakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan emotioanal yang dimiliki seorang karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien yang digunakan pada penelitian ini adalah standardized coefficients karena untuk dapat mengetahui hasil dari uji multikolinearitas setiap variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Bahana Motor, sehingga hasil yang didapat adalah tidak terjadinya multikolinearitas. Maka dengan melihat koefisien yang telah distandarisasi dapat diketahui bahwa variabel dominan yang mempengaruhi vareabel dependen pada penelitian ini, sehingga variaberl yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja adalah kecerdasan emosional sebesar 0.370.

G. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji T

Penelitian ini menggunakan uji t test untuk menguji hipotesis 1,2 dan 3 untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh independen variabel (X) terhadap variabel dependen variabel, uji t juga dilakukan untuk menguji secara persial masing – masing variabel. Adapun hasil dari pengujian t test sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji T Test

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	11.383			
Kecerdasan Emosional	0.370	3.410	0.001	Signifikan
Kecerdasan Intelektual	0.323	2.105	0.041	Signifikan
Kecerdasan Spiritual	0.313	2.273	0.028	Signifikan

Sumber : Lampiran 17 UJI T TEST

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan kriteria

- a. Bila nilai signifikan < 0.05 artinya signifikan
- b. Bila nilai signifikan > 0.05 artinya tidak signifikan

Dari tabel 4.17 dapat dilihat dari hasil uji T sebagai berikut:

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji t pada tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian menunjukkan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan bahwa terdapat nilai koefisien sebesar 0.370 nilai t hitung sebesar 3.410 dengan nilai taraf signifikan sebesar 0.05 atau 5%. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan sebesar 0.001 dengan ini nilai tersebut

dapat membuktikan hipotesis 1 diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja”.

b. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji t pada tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian menunjukkan pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan bahwa terdapat nilai koefisien sebesar 0.323 nilai t hitung sebesar 2.105 dengan taraf nilai signifikan sebesar 0.05 atau 5%. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan sebesar 0.041 dengan ini nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis 2 diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja”.

c. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji t pada tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian menunjukkan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan bahwa terdapat nilai koefisien sebesar 0.313 nilai t hitung sebesar 2.273 dengan taraf nilai signifikan sebesar 0.05 atau 5%. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan sebesar 0.028 dengan ini nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis 3 diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja”.

Dari pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual masing – masing secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel kecerdasan emosional memiliki nilai yang paling signifikan sebesar 0.001.

b. Hasil Uji F

Hasil uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Uji f tersebut dengan cara membandingkan nilai signifikan F dengan taraf signifikan yaitu 5%. Adapun kriteria ujinya adalah sebagai berikut :

- a) Bilamana signifikan $F < a$ (0.05), berarti variabel independen serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
- b) Bilamana signifikan $F > a$ (0.05), berarti variabel independen serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Tabel 4.18
Ringkasan Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	886.320	3	295.440	26.051	.000 ^b
Residual	521.680	46	11.341		
Total	1408.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual , Kecerdasan Emosional , Kecerdasan Intelektual

Sumber : Lampiran 18 uji F

Dari tabel 4.18 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja dengan nilai

signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka uji F menerima H_a sehingga dapat disimpulkan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Koefisien Determinasi (*r square*)

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*r²square*) = 0,605, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar 60,5% sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

H. Pembahasan

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi dapat diketahui hipotesis 1 diterima, dilihat dari hasil pengujian Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki seorang karyawan akan mempunyai maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkatkan. Jadi apabila kecerdasan emosional tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi pada PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta.

Patton (1998) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan diri sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan - perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses

dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam setiap pekerjaan. Menurut Goleman (2003) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi - emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan - hubungan. Orang yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja.

Sistem kompetensi berdasarkan kecerdasan emosional untuk setiap posisi yang telah dibuat sebenarnya bisa dikembangkan untuk banyak fungsi dalam SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir hingga penilaian kinerja. Betapa hebatnya jika bisa dibangun suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu memotivasi karyawannya untuk mengembangkan kecerdasan emosinya, sehingga bukan hanya kompetensi teknis yang berkembang tetapi juga produktivitas dan kinerjanya ikut meningkat. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional diantaranya: lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga maka dapat disimpulkan apabila seorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan social serta lingkungan.

Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari identitas dilapangan bahwa kinerja karyawan *marketing* pada PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seseorang yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri empati, keterampilan sosial. Seseorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik maka tidak akan merasakan kesulitan dalam bekerja, apabila seorang karyawan memiliki kecerdasan emosional yang rendah maka karyawan tersebut akan mempunyai permasalahan dalam bekerja sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi sangat dibutuhkan dalam kinerja seseorang karena dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas seseorang dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung apa yang dikatakan oleh Anis (2013) bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Hasil penelitian tersebut 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.

2. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi dapat diketahui hiopotesis 2 diterima, dilihat dari hasil pengujian Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingginya kecerdasan intelektual yang dimiliki seorang karyawan maka kinerjanya akan meningkat. Jadi apabila

kecerdasan spiritual tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi pada PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta.

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 Robbins (2008).

Kecerdasan yang lebih bersifat kognitif memiliki korelasi positif yang bersifat signifikan dengan prestasi kerja. Ia menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja seseorang dapat diprediksi berdasarkan seberapa besar orang tersebut memiliki factor penting. Seseorang yang memiliki kemampuan factor penting yang baik maka kinerjanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga akan lebih baik.

Menurut Ngalim Purwanto (2007) dalam Yenti (2014) menyebutkan ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi *intelligensi* yaitu pembawaan, kematangan, pembentukan, minat, kebebasan. Maka dengan ini setiap karyawan pada PT. Nasmoco Bahana Motor akan lebih mudah dalam bekerja karena dapat dilihat dari tingkat pekerjaan seorang marketing yang membutuhkan pengetahuan dan wawasan yang ditinggi dalam memasarkan setiap produknya. Sehingga dengan adanya kecerdasan intelektual seorang

karyawan tidak akan mendapatkan kesulitan dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Gistituati dan Jafridin (2006) dalam Nugraheni (2014) yang memberikan simpulan bahwa 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 juga 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 ia sering mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dari pelatihan yang dilakukan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Zakiah 2013 dalam Yani (2011) yaitu kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan yang sangat dibutuhkan dalam keberhasilan seseorang, walaupun saat ini sudah banyak ditemukan kecerdasan lainnya. Namun, kecerdasan intelektual tetap menjadi hal yang tidak bisa di tinggalkan.

Kecerdasan intelektual merupakan alat peramal yang paling baik untuk melihat kinerja seseorang di masa yang akan datang, sehingga bila seseorang memiliki kecerdasan intelektual yang baik maka kinerjanya juga akan semakin baik.

3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi dapat diketahui hipotesis 3 diterima, dilihat dari hasil pengujian Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingginya kecerdasan spiritual yang dimiliki seorang karyawan akan mempunyai rasa keyakinan dan kepercayaan pada diri sendiri maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkatkan. Jadi apabila kecerdasan spiritual tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi pada PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta.

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 pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul bila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosional, 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 (Zohar dan Marshal, 2001).

Penelitian yang dilakukan Anis (2013) memberikan bukti tentang pengaruh kecerdasan spiritual dalam dunia kerja. Hasil penelitian yang dilakukannya ternyata menunjukkan 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. Penelitian Farah Zaskia (2013) dalam Rachmi (2010) yang berpendapat bahwa Kecerdasan spiritual adalah landasan yang

diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif. Kecerdasan spiritual yang baik dapat dilihat dari ketuhanan, kepercayaan, kepemimpinan pembelajaran, berorientasi masa depan, dan keteraturan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi, memiliki ketenangan hati dan selalu yakin bahwa sesuatu yang dilaksanakan di imbangi dengan berdoa akan lebih percaya diri untuk belajar sehingga akan mudah memahami suatu materi yang dipelajari. Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya, sehingga dalam karir ia dapat berkembang lebih maju.

Saat ini dunia kerja membawa lebih banyak konsentrasi pada masalah spiritual. Para pekerja mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya dirumah saja, tetapi mereka juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja mereka. Mereka yang dapat memberi makna pada hidup mereka dan membawa spritualitas kedalam lingkungan kerja mereka akan membuat mereka menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding mereka yang bekerja tanpa memiliki kederdasan spiritual (Robbins, 2008).

Hasil penelitian ini mendukung apa yang dikatakan oleh Sufnawan (2007) yang menunjukkan hasil bahwa seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul bila 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. 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 mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya

