

PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA BANK MUAMALAT TULUNGAGUNG)

¹Muhammad Anasrulloh

STKIP PGRI Tulungagung

²Moh. Hanafi

STKIP PGRI Tulungagung

³Maria Agatha W. H

STKIP PGRI Tulungagung

Abstract

Krisis ekonomi dunia sempat mengguncang negara besar Amerika Serikat dan kemudian merambah hingga negara-negara di Eropa. Namun ekonomi Indonesia khususnya perbankan syariah dinilai kuat menahan dampak krisis tersebut, kekuatan perbankan syariah dalam menahan dampak krisis ekonomi global di Indonesia telah terbukti pada tahun 1998. Sekretaris Jendral Masyarakat ekonomi syariah (MES), Muhammad Syakir Sula mengungkapkan bahwa krisis ekonomi global pada waktu itu telah menyebabkan hampir semua bank konvensional bangkrut, hanya bank muamalat sebagai satu-satunya bank syariah yang relatif kuat menahan krisis.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat secara langsung dan melalui motivasi kerja secara tidak langsung. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis), yakni teknik analisis data untuk mengetahui pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas secara langsung dan tidak langsung.

Hasil dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh secara langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat dan secara tidak langsung melalui motivasi kerja, hasil tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan khususnya dalam peningkatan kinerja dan kualitas sumber daya manusia di Bank tersebut.

Keywords: Kecerdasan Spiritual, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada waktu krisis ekonomi dunia yang sempat mengguncang negara besar Amerika Serikat dan kemudian merambah hingga negara-negara di Eropa. Ekonomi Indonesia khususnya perbankan syariah dinilai kuat menahan dampak krisis tersebut, kekuatan perbankan syariah dalam menahan dampak krisis ekonomi global di Indonesia telah terbukti pada tahun 1998. Sekretaris Jendral Masyarakat ekonomi syariah (MES), Muhammad Syakir Sula mengungkapkan bahwa krisis ekonomi global kala itu telah menyebabkan hampir semua bank konvensional bangkrut, hanya bank muamalat sebagai satu-satunya bank syariah relatif kuat menahan krisis.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja

karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan (Habibah, 2001 : 28).

Penelitian lain menyebutkan bahwa kepuasan kerja (Clifford et al,1997:241) dan komitmen merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Sulima et al, 2000:76). Penelitian yang dilakukan Panggabean (2002:2) menunjukkan bahwa keadilan dalam penggajian dan perilaku individu tidak berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Peningkatan kinerja karyawan akan berhubungan dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan. Penelitian Antonioni (dalam Habibah, 2001 : 27), menyebutkan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja individu adalah dengan mekanisme umpan balik yang dikenal dengan konsep 360 derajat.

Menurut Nasution (2005:57) Kecerdasan spiritual adalah semangat memaknai hidup dengan nilai-nilai normatif Islam. Nilai-nilai normatif yang dimaksud terkandung di dalam dasar pedoman agama Islam, yaitu Al-Quran dan Hadits. Dengan mengikuti pedoman tersebut menjadikan manusia mempunyai hubungan yang baik dengan Sang *Khalik* (Yang Menciptakan), merasa dekat, dan menyakini ada kebaikan dibalik setiap apa yang terjadi. Dengan

hubungan baik dan cinta kepada Allah akan menjadikan kemudahan, kebaikan ketenangan, senyuman, keberhasilan, motivasi dan semangat dalam setiap pekerjaan.

Selanjutnya, Robbins (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan tertentu, dengan motivasi maka para pekerja mempunyai dorongan untuk mengeluarkan segenap kemampuan atau kinerja untuk mewujudkan tujuan tersebut.

Berdasarkan uraian mengenai fenomena tersebut di atas maka peneliti ingin menganalisis bagaimana “Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Muamalat Tulungagung”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Muamalat Tulungagung.
2. Apakah kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Tulungagung.
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Tulungagung.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual (SQ) terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Muamalat Tulungagung.
2. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Tulungagung.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Tulungagung.

Luaran Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Artikel
2. Jurnal internasional
3. Sains

KAJIAN PUSTAKA

A. Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshall (2002:4) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau value, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

Nasution (2005:57) Mengemukakan bahwa Kecerdasan spiritual adalah semangat memaknai hidup dengan nilai-nilai normatif Islam, nilai normatif tersebut adalah yang terkandung dalam Alquran dan Hadits dan menjadikannya sebagai acuan dalam aktivitas kehidupan. Dengan kecerdasan spiritual seseorang akan mampu menempatkan diri sebagai makhluk yang mencintai Sang Khalik.

Sukidi (2002:94) mengemukakan tentang nilai-nilai dari kecerdasan spritual berdasarkan komponen-komponen dalam SQ yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, diantaranya adalah (dalam Setyawan, 2004:13) yang menyatakan bahwa nilai-nilai kecerdasan spiritual adalah kejujuran, keterbukaan, pengetahuan diri, Fokus pada kontribusi dan Spiritual non dogmatis.

B. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “Dorongan atau Daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Menurut Hasibuan (2010:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan (Rivai,2001).

Uno (2008 : 4) juga menjelaskan bahwa “Berdasarkan sumbernya motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik”. Penjelasan dari kedua jenis motivasi tersebut adalah ; 1) Motivasi intrinsik, adalah motivasi yang timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu itu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya, 2) Motivasi ekstrinsik, adalah motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu.

Menurut Chung dan Megginson dalam Gomes (2001:180-181) bahwa motivasi seorang pekerja meliputi dua factor, yaitu :

1. Faktor individual, yaitu faktor dari dalam, seperti kebutuhan (need), tujuan (goal), sikap (*attitude*), kemampuan (*abilities*).
2. Faktor dari luar (organisasional), seperti Gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-worker*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

C. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2001:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tika (2006:121) mengemukakan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Bernadin (1993:75) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah :

- a. Kualitas ; Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
- b. Kuantitas ; Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu ; Tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
- d. Efektifitas ; Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan.
- e. Kemandirian ; Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.
- f. Komitmen ; Komitmen berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Bank Muamalat Tulungagung. Waktu penelitian dimulai pada bulan Mei 2016 sampai dengan bulan Oktober 2016. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank Muamalat Tulungagung.

VARIABEL PENELITIAN

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan spiritual (X^1).
2. Variabel intervening atau perantara adalah motivasi kerja (X^2).
3. *Varibel Terikat* (dependent variable) (Y) yaitu *kinerja karyawan Bank Muamalat Tulungagung*.

D. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada di dalam alat ukur, alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono dalam Hasan (2001:70).

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yang mempunyai interval 1-5. Untuk Jawaban yang mendukung pernyataan diberi skor tertinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pernyataan diberi skor terendah, adapun penentuan skor tersebut adalah sebagai berikut.

1. Untuk jawaban **Sangat Setuju (SS)** diberi skor 5
2. Untuk jawaban **Setuju (S)** diberi skor 4
3. Untuk jawaban **Ragu-ragu (R)** diberi skor 3
4. Untuk jawaban **Tidak Setuju (TS)** diberi skor 2
5. Untuk jawaban **Sangat Tidak Setuju (STS)** diberi skor 1

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Kecerdasan Spiritual

Indikator kecerdasan spiritual yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Idrus (2002), yaitu ; 1) Kejujuran, 2) Keterbukaan, 3) Pengetahuan diri, 4) Fokus pada kontribusi, 5) Spiritual non-dogmatis.

2. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2010 ; 95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi seseorang meliputi ; 1) Faktor dari dalam (individual), seperti kebutuhan, tujuan, sikap, kemampuan. 2) Faktor dari luar (organisasional), seperti gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian.

Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Hasibuan (2010), yaitu ; 1) Motivasi dari dalam (intrinsik), 2) Motivasi dari luar (ekstrinsik).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen. Indikator pengukuran kinerja karyawan disajikan sebagai berikut.

Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Bernardin (1993), yaitu ; 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektifitas, 5) Kemandirian, 6) Komitmen.

SUMBER DAN METODE PENGUMPULAN DATA

Untuk mendapatkan data-data yang sesuai dengan tujuan penelitian maka dibutuhkan suatu teknik pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket yang berisi kuesioner dan dengan menggunakan tes inteligensi. Angket tersebut diberikan kepada para responden dan kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden. Tiga kuesioner yang akan digunakan yaitu ; kuesioner kecerdasan spiritual, motivasi kerja dan kuesioner kinerja karyawan.

Menurut Sugiono (1999:75) angket merupakan suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/pernyataan (kuesioner) yang harus diisi oleh setiap responden penelitian, sehingga peneliti mendapatkan kesimpulan tentang informasi yang ingin diperoleh. Teknik ini memberikan tanggung jawab bagi responden yang dijadikan subjek penelitian untuk memilih dan menjawab pertanyaan/pernyataan.

Ada beberapa alasan kenapa metode angket tersebut digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- 1) Biaya murah
- 2) Waktu untuk mendapatkan data relatif singkat
- 3) Dapat dilakukan sekaligus pada subjek yang banyak jumlahnya
- 4) Untuk pelaksanaannya tidak dibutuhkan keahlian mengenai hal yang diselidiki

HASIL DAN PEMBAHASAN

PROFIL OBJEK PENELITIAN

Bank Muamalat cabang Tulungagung beralamat di Jl. Supriyadi No. 43 Kabupaten Tulungagung, lokasi yang strategis di samping jalan raya mempermudah nasabah mengakses dan mengunjungi Bank tersebut. Sehingga bank tersebut merupakan salah satu bank yang familiar di Kabupaten Tulungagung.

EVALUASI TERHADAP ASUMSI PATH

Evaluasi terhadap asumsi yang harus dipenuhi dalam prosedur pengolahan data yang dianalisis

dengan permodelan analisis jalur adalah sebagai berikut.

1. Hubungan antar Variabel Linier

Pengujian Linieritas dalam penelitian ini menggunakan *Curve fit*, model akan dikatakan berbentuk linier apabila *p value* lebih kecil dari pada 0,05 (5%), hasil uji linieritas adalah sebagai berikut.

Tabel. Hasil Pengujian Linieritas antar Variabel

Variabel		P Value	Keterangan
Kecerdasan Spiritual	Motivasi Kerja	0,000	Linier
Kecerdasan Spiritual	Kinerja Karyawan	0,000	Linier
Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	0,000	Linier

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari Tabel dapat dikatakan bahwa hubungan antar variabel adalah linier, hal tersebut dibuktikan dengan nilai *p value* lebih kecil dari pada 0,05. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa model memenuhi asumsi analisis jalur (*path analysis*).

2. Model Rekursif

Kajian empirik yang telah disajikan menunjukkan aliran kausal satu arah, dengan demikian dapat dikatakan bahwa model tersebut berbentuk rekursif sehingga memenuhi asumsi analisis jalur (*path analysis*).

3. Variabel Endogen Minimal Berskala Interval

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert, menurut Sekaran dalam Solimun (2002) skala likert menghasilkan data interval. Berdasarkan pendapat tersebut maka skala pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi analisis jalur (*path analysis*).

4. Observe Variabel Diukur tanpa Kesalahan (Valid dan Reliabel)

Hasil pengukuran instrumen penelitian pada sub selanjutnya menunjukkan nilai yang valid dan reliabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Observe Variabel* telah diukur tanpa ada kesalahan, sehingga dapat disimpulkan bahwa ukuran tersebut telah memenuhi asumsi analisis jalur (*path analysis*).

5. Model Dispesifikasi dengan Benar sesuai Teori

Model teoritikal dasar dan model empirik dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan telaah pustaka dan jurnal ilmiah, sehingga tingkat kebenaran konsep yang dikemukakan dapat dipercaya. Berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan bahwa model dispesifikasi sesuai dengan teori dan telah memenuhi asumsi analisis jalur (*path analysis*).

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ; 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap motivasi

kerja karyawan pada Bank Muamalat cabang Tulungagung, 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat cabang Tulungagung, 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat cabang Tulungagung. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel		Standardized Coefficients Beta	P Value	Keterangan
Kecerdasan Spiritual	Motivasi Kerja	0,767	0,000	Signifikan
Kecerdasan Spiritual	Kinerja Karyawan	0,486	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	0,312	0,013	Signifikan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

1.

HASIL PENGUJIAN TIDAK LANGSUNG

Hasil pengujian kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan yang dimediasi atau melalui motivasi kerja disajikan sebagai berikut.

Tabel. Pengaruh langsung, Tidak langsung dan Total

Pengaruh antar Variabel			Pengaruh Kausal		
Independent Variabel	Dependent Variabel	Variabel Intervening	Langsung	Tidak langsung	Total
Kecerdasan spiritual	Motivasi kerja		0,767		0,767
Kecerdasan spiritual	Kinerja karyawan	Motivasi kerja	0,486	$0,767 \times 0,312 = 0,239$	0,725
Motivasi kerja	Kinerja karyawan		0,312		0,312

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Hasil pengujian tentang pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,725, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual secara langsung dan tidak langsung melalui motivasi kerja, besarnya kontribusi secara total adalah 72,5%.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

PENGARUH LANGSUNG

1. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial ditemukan bukti bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, hal tersebut dapat menjelaskan bahwa karyawan di Bank Muamalat Tulungagung akan termotivasi dalam bekerja apabila memiliki kecerdasan spiritual tinggi.

Peningkatan kecerdasan spiritual karyawan berkaitan dengan kejujuran yaitu menyampaikan

sesuatu sesuai apa yang terjadi dan memahami tinggi rendahnya suatu permasalahan yang dihadapi. Berkaitan dengan keterbukaan yaitu menerima perubahan menjadi lebih baik, meminta saran orang lain dalam pekerjaan dan menerima pendapat orang lain dalam musyawarah. Berkaitan dengan pengetahuan diri yaitu bertindak dengan pengawasan diri sendiri, memahami diri sendiri dibandingkan orang lain dan mengambil hikmah dari setiap masalah.

Hasil tersebut menguatkan teori yang dikemukakan oleh Nasution, (2005:56) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, ikhlas, motivasi dan penuh harapan.

Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Marjolein Lips-Wierma (2002) bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap dorongan atau motivasi seseorang untuk mengembangkan karir.

2. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial ditemukan bukti bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat menjelaskan bahwa kinerja karyawan di Bank Muamalat Tulungagung akan tinggi apabila karyawan memiliki kecerdasan spiritual tinggi.

Peningkatan kecerdasan spiritual karyawan berkaitan dengan kejujuran yaitu menyampaikan sesuatu sesuai apa yang terjadi dan memahami tinggi rendahnya suatu permasalahan yang dihadapi. Berkaitan dengan keterbukaan yaitu menerima perubahan menjadi lebih baik, meminta saran orang lain dalam pekerjaan dan menerima pendapat orang lain dalam musyawarah. Berkaitan dengan pengetahuan diri yaitu bertindak dengan pengawasan diri sendiri, memahami diri sendiri dibandingkan orang lain dan mengambil hikmah dari setiap masalah.

Hasil tersebut menguatkan teori yang dikemukakan oleh Hoffman (2002 : 133) mengemukakan bahwa para pekerja yang dapat memberi makna pada hidup dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja mempengaruhi kinerja mereka dan menjadikan lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik daripada mereka yang bekerja tanpa memiliki landasan spiritual.

Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sesilia Dwi Rini Waryanti (2011) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial ditemukan bukti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat menjelaskan bahwa kinerja karyawan di Bank Muamalat Tulungagung akan tinggi apabila karyawan memiliki motivasi kerja tinggi.

Peningkatan motivasi kerja berkaitan dengan faktor instrinsik yaitu merasa senang apabila dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, selalu mempelajari sesuatu yang baru pada pekerjaan, setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, dikerjakan dengan baik. Berkaitan dengan faktor ekstrinsik yaitu menjadikan tantangan dalam menyelesaikan permasalahan hal yang menarik, keberhasilan pekerjaan merupakan hal yang penting karena akan berpengaruh pada gaji yang diterima dan berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugas, melihat hasil pekerjaan memperoleh pujian dari orang lain akan bekerja lebih baik, belajar dari teman yang telah berhasil untuk meningkatkan keterampilan dan ingin agar pekerjaan selalu ada umpan baliknya.

Hasil tersebut menguatkan teori yang dikemukakan oleh Sutermeister dalam Nurkholisoh (2006) menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi, dari pernyataan tersebut dapat dikemukakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja

Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anikmah (2008) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENGARUH TIDAK LANGSUNG

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial ditemukan bukti bahwa kecerdasan spiritual secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, hal tersebut dapat menjelaskan bahwa karyawan di Bank Muamalat Tulungagung yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi secara tidak langsung akan lebih meningkatkan kinerjanya apabila dimediasi motivasi kerja yang tinggi.

PENGARUH TOTAL

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial ditemukan bukti bahwa pengaruh total kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan secara langsung dan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi kerja adalah signifikan, hal tersebut dapat menjelaskan bahwa karyawan di Bank Muamalat Tulungagung yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi akan memiliki kinerja tinggi dan akan

bertambah tinggi apabila dimediasi dengan motivasi kerja.

KESIMPULAN

SIMPULAN

1. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan *spiritual non-dogmatis* merupakan indikator yang memiliki nilai tertinggi dalam kecerdasan spiritual. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa karyawan Bank Muamalat Tulungagung akan termotivasi dalam bekerja apabila melakukan sesuatu sesuai dengan tanggung jawab dan memiliki nilai-nilai positif dalam hidup.
2. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *spiritual non-dogmatis* merupakan indikator yang memiliki nilai tertinggi dalam kecerdasan spiritual. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa kinerja Bank Muamalat Tulungagung akan meningkat apabila melakukan sesuatu sesuai dengan tanggung jawab dan memiliki nilai-nilai positif dalam hidup.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan faktor ekstrinsik merupakan indikator yang memiliki nilai lebih tinggi dalam motivasi kerja karyawan. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa kinerja karyawan Bank Muamalat Tulungagung akan meningkat apabila karyawan menjadikan tantangan dalam menyelesaikan permasalahan hal yang menarik, keberhasilan pekerjaan merupakan hal yang penting karena akan berpengaruh pada gaji yang diterima dan berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugas, melihat hasil pekerjaan memperoleh pujian dari orang lain akan bekerja lebih baik, belajar dari teman yang telah berhasil untuk meningkatkan keterampilan dan ingin agar pekerjaan selalu ada umpan baliknya.
4. Dari ketiga kesimpulan yang telah dibuktikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif tersebut dapat disusun kesimpulan secara terintegrasi bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh langsung terhadap kinerja dan tidak langsung melalui motivasi kerja.

SARAN

1. Agar kinerja karyawan Bank Muamalat Tulungagung meningkat dengan optimal

- manajemen perlu meningkatkan kecerdasan spiritual karyawan kemudian memberikan arahan motivasi dalam bekerja.
2. Untuk meningkatkan kecerdasan spiritual manajemen dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kecerdasan SQ secara mandiri ataupun dengan mengirimkan karyawan untuk mengikuti pelatihan di tempat lain.
 3. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen dan satu variabel intervening, sehingga tidak diketahui hasilnya apabila variabel independen atau variabel intervening ditambah.
 4. Penelitian ini hanya menggunakan data cross section. Data *cross section* memiliki keterbatasan dalam menerangkan stabilitas hubungan antar variabel yang dilibatkan dalam suatu penelitian dari waktu ke waktu.
 5. Untuk penelitian mendatang perlu menindaklanjuti keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, misalnya dengan menambah variabel independen atau variabel intervening, sehingga menghasilkan kajian yang lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*. Jakarta : Arga Wijaya Persada
- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Berman. M *Developing SQ (Spiritual Intelligence) Through ELT*, <http://www.eltnesletter.com>
- Bernadin, J. 1993. *The Function of Executive*, Cambridge, Ma. Research of Harvard University
- Chakraborty, S.K, and Chakraborty, D. 2004. *The Transformed Leader and Spiritual Psychology; A Few Insight*, Journal of Organizational Change Management, Vol. 17. No.2.00.184-210
- Clifford, P. McCue, and Gerasmus, A. Glanakis. 1997. *The Relationship Between Job Satisfaction and Performance The Case of Local Government Finance of In*
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa : Benyamin Molan*. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Eckersley, R. 2000. *Spirituality, Progress, Meaning, and Values, Paper Presented 3rd Annual Conference on Spirituality, Leadership and Management*, Ballarat, 4 Desember
- Edwardin, Laras Tris Ambar Suksesi. 2006. *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pos Indonesia (Persero) Se-Kota Semarang)*. Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro Semarang
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset
- Habibah, Siti. 2001. *Meningkatkan Kinerja Melalui Mekanisme 360 Derajat*, Telaah Bisnis, Vol.2, No. 1. p.27-37
- Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Hidayat, Komarudin. 2013. *Psikologi Kematian; Mengubah Ketakutan Menjadi Optimisme*. Bandung : PT. Mizan Publika
- Hoffman, E. 2002. *Psychological Testing at Work*, Mc Graw Hill. New York
- Idrus, Mohammad. 2002. *Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta*, Psikologi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SD. Edisi Kedua*, Bandung: Refika Aditama
- Margono, S. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Mathis, R, L dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2, Alih Bahasa : Bayu Brawira*, Jakarta : Salemba Empat
- Mudali. 2002. Quote : *How High Is Your Spiritual Intelligence ?*
- Munir, Ningky. 2000. *Spiritualitas dan Kinerja*. Majalah Manajemen, Vol. 124, Juli 2000
- Najafi, Mohammad. 2012. *Studying the Effect of Emotional Quotient on Employee's Job*

- Satisfaction (The Case of Isfahan University of Medical Sciences)*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business. Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. P.343-354
- Nasution, Ahmad Taufik. 2005. *Metode Menjernihkan Hati; Melejitkan Kecerdasan Emosi dan Spiritual Melalui Rukun Iman*. Bandung : PT. Mizan Pustaka
- Nurhayati, Siti Fatimah. 2002. *Kontribusi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan; Masihkah Diperlukan*, Telaah Bisnis, Vol. 1, No, 1, Juli
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Pengaruh Keadilan dalam Penggajian dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta*, Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha, Vo. 26, Mei-Agustus
- Ravianto. 1988. *Production of Management*, Jakarta : LSIUP
- Rivai, Veithzal. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Jakarta : Grafindo
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Prehallindo
- Setyawan, Dani. 2004. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Q (IQ,EQ,SQ) terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*, Skripsi. Universitas Katolik Semarang
- Sugiarto, dkk. 2003. *Teknik Sampling*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta Prestasi Pustaka
- Tika, Moh. Pabandu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Edisi Utama. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Uno, Hamzah B. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Waryanti, Sesilia Dwi Rini. 2011. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)*, Skripsi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang
- Wiersma, M.L. 2002. *The Influence of Spiritual "Meaning-Making" on Career Behaviour*, Journal of Management Development, Vol.21, No.7, pp.497-520
- Winardi. 1996. *Perilaku Konsumen*. Bandung : Alfabeta
- Yuningsih. 2002. *Membangun Komitmen dan Menciptakan Kinerja Sumber Daya Manusia untuk Memperoleh Keberhasilan Perusahaan*, Fokus Ekonomi. Vol.1. No.1 April 2002
- Zohar, D. Marshal, I. 2002. *SQ (Spiritual Intelligence) : The Ultimate Intelligence*, Blomsbury Publishing, London
- . 2001. *The Ultimate Intelligence*. Bandung : Mizan Media Utama