

## KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, DAN KECERDASAN LINGUISTIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sri Langgeng Ratnasari <sup>1)✉</sup>, Supardi <sup>2)</sup>, Herni Widiyah Nasrul <sup>3)</sup>

Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan

### Info Artikel

Diserahkan Maret 2020  
Diterima April 2020  
Diterbitkan September 2020

#### Kata Kunci:

Kinerja Karyawan,  
Kecerdasan Intelektual,  
Kecerdasan Emosional,  
Kecerdasan Spiritual,  
Kecerdasan Linguistik

### Abstrak

*Sumber daya manusia merupakan factor penting dalam organisasi, oleh karena itu organisasi harus memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu diperlukan proses perencanaan, perekrutan, dan pengembangan sumberdaya manusia secara berkelanjutan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan secara parsial. Populasi penelitian adalah karyawan D'Merlion Hotel Batam sebanyak 62 orang. Sampel penelitian 62 sampel, yang diambil dengan metode sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis serta menggunakan SPSS. Hasil penelitian bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan linguistik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan spiritual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.*

© 2020 Indonesia

✉ Alamat Korespondensi:

Jl. Pahlawan No. 99 Batuaji, Batam, Indonesia  
Universitas Riau Kepulauan  
E-mail: sarisucahyo@yahoo.com

ISSN 2548-9909

## 1. Pendahuluan

Batam merupakan salah satu kota tujuan wisata nomor 2 setelah Bali, hal ini dikarenakan letak strategis Batam yang berbatasan langsung dengan negara Singapura, Malaysia, Thailand, Philipina, dan Vietnam. Untuk mendukung pariwisata di Batam salah satunya adalah Hotel.

Hotel harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktifitas sebuah hotel agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan perhotelan saat ini. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan apabila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia di bidang industri perhotelan dituntut untuk terus melakukan pembenahan diri terutama pada aspek bagaimana berkomunikasi yang baik dengan pelanggan, bagaimana berperilaku profesional dan selalu siap membantu pelanggan yang membutuhkan informasi maupun pelayanan yang memiliki sikap dan bertanggungjawab.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan kinerja karyawan, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan linguistik.

Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah variable yang diteliti terbatas, metode analisis yang digunakan kuantitatif dengan SPSS untuk penelitian selanjutnya dengan variable yang lebih banyak dan ada variabel intervening dan dapat menggunakan SEM, sampel terbatas pada populasi yang ada, untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada populasi yang lebih besar.

Kinerja pada suatu perusahaan atau organisasi dapat diukur dengan suatu tindakan pengukuran berbagai aktifitas yang telah dilakukan perusahaan yang dapat digunakan sebagai umpan balik untuk dapat memberikan informasi keberhasilan pelaksanaan perencanaan dan untuk mengetahui apakah diperlukan perbaikan untuk masa yang akan datang.

Salah satu ukuran profesionalisme dan kualitas karyawan hotel adalah kinerjanya yang maksimal dapat dipengaruhi oleh tingkat kesadaran atas tugas pokoknya sebagai seorang

karyawan hotel. Diantara cara menghasilkan kinerja karyawan yang baik adalah dengan memiliki kecerdasan intelektual. Karyawan yang dalam melakukan pekerjaannya sebaiknya memiliki kecerdasan intelektual (IQ) yang memadai agar dalam menjalankan tugasnya dapat mempergunakan kecerdasan kognitifnya secara maksimal. Kecerdasan kognitif yang dimaksud ialah kemampuan figur, kemampuan verbal, dan pemahaman dan nalar dibidang numerik (Tarigan, 2015). Tinggi rendahnya kecerdasan kognitif inilah yang menunjukkan pintar atau tidaknya seseorang.

Karyawan yang baik memiliki kualitas kecerdasan emosional (EQ) yang baik. Menurut Zohar dan Marshall (2015) mengatakan bahwa kecerdasan emosional sebagai kecerdasan hati, berguna untuk mengasah atau mengembangkan ketajaman rasa yang diperlukan dalam membangun modal sosial, yaitu modal berupa jaringan atau hubungan dengan orang lain yang memungkinkan komunitas dan organisasi berfungsi secara efektif demi kepentingan bersama.

Kecerdasan lain yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual (SQ) adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang fitrah, menuju manusia yang seutuhnya memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Tuhan (Tarigan, 2015). Dari pengertian tersebut, dapat kita ketahui bahwa dengan karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual akan menjalankan tugasnya sebagai pekerja yang jujur karena menilai bahwa setiap perilakunya dilihat oleh Sang Pencipta.

Pada perhotelan pemahaman bahasa merupakan hal yang tidak kalah penting, penguasaan bahasa asing menjadi modal yang utama dalam berkomunikasi dan berinteraksi. Kecerdasan linguistik (LQ) merupakan kemampuan untuk menggunakan bahasa dan kata-kata, baik secara tertulis maupun lisan, dalam berbagai bentuk yang berbeda untuk mengekspresikan gagasannya. Dapat dikatakan juga bahwa kecerdasan linguistik ini mencakup kepekaan terhadap arti kata, urutan kata, suara, ritme, dan intonasi dari kata yang diucapkan (Sukenti, 2017). Meskipun kadang tamu asing yang berasal dari luar negeri lebih senang mencoba bahasa indonesia, namun tamu yang menginap di hotel tidaklah semuanya mampu berbahasa indonesia, sehingga bahasa internasional seperti bahasa inggris sangat diperlukan dalam berkomunikasi dengan tamu.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk menganalisis pengaruh

Kecerdasan Intelektual terhadap kinerja karyawan, Untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan, Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan, Untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Linguistik terhadap kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2015) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam periode tertentu, baik kuantitatif dan kualitatif. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas dan waktu yang digunakannya dalam menjalankan tugas.

Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan seseorang sesuai dengan tanggungjawabnya yang dapat diukur dengan aspek-aspek dan indikator yang jelas dalam proses pencapaiannya sehingga dapat diukur hasilnya apakah meningkat atau menurun dari perilaku kerja yang telah dilakukannya dalam kurun waktu tertentu. Atau hasil kerja yang di capai oleh individu yang diselaraskan dengan perannya dalam organisasi yang dihubungkan dengan suatu standar dan nilai yang harus di capai di suatu organisasi atau pekerjaannya.

### **Kecerdasan Intelektual (IQ)**

Menurut Irma (2016) beberapa cara dalam mendefinisikan kecerdasan dijelaskan melalui berbagai kasus termasuk kreatifitas, kepribadian, watak, pengetahuan atau kebijaksanaan. Intelektual adalah kecerdasan berfikir dan otak cemerlang yang mengolah otak kanan dan otak kiri secara berimbang. Kecerdasan intelektual adalah kecerdasan kognitif yang dimiliki individu secara global agar bertindak secara terarah dan berfikir secara bermakna sehingga dapat menyelesaikan masalah, Badjuri (2019).

Menurut Deska (2016) intelektual (IQ) sebagai sebuah kecerdasan formal yang

mempelajari cara memanipulasi dan menggunakan aturan-aturan formal, seperti aturan-aturan tata bahasa atau aturan aritmatika. Sebuah skor IQ menunjukkan tingkat dari beberapa kemampuan dasar tertentu, yang sebagian besar diwariskan (demikianlah yang diyakini), yaitu kemampuan spasial, numerikal, dan linguistic. Secara garis besar inteligensi adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional, oleh karena itu iteligensi tidak bisa diamati secara langsung.melainkan harus di simpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berfikir rasional itu

### **Kecerdasan Emosional (EQ)**

Menurut Goleman (2017) kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna. Akan tetapi juga kemampuan dalam menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain yang disebutnya kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* (EQ). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, seterusnya mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya selanjutnya. Seseorang dengan kecerdasan emosional (EQ) yang memiliki perkembangan baik berkemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas.

Agustian (2017) menjelaskan bahwa banyak orang di sekitar kita memiliki kecerdasan otak saja, memiliki gelar tinggi, belum tentu sukses berkiprah dalam dunia pekerjaan. Seringkali justru yang berpendidikan formal rendah banyak yang ternyata lebih berhasil. Program pendidikan biasanya menyuguhkan hanya berpusat pada kecerdasan akal atau intelektual, padahal diperlukan pula bagaimana mengembangkan kecerdasan emosi seperti ketangguhan, inisiatif dan optimisme dan kemampuan beradaptasi. Selain itu, begitu banyak orang berpendidikan yang tampak begitu menjanjikan mengalami kemacetan dalam karirnya, bahkan lebih buruk lagi mereka tersingkir akibat rendahnya kecerdasan emosional.

Ciri-ciri kecerdasan emosional kesadaran diri yakni mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengendalian diri sendiri (*self-awareness*), memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat. Kesadaran diri merupakan kemampuan untuk mengenal dan memilah-milah perasaan, memahami hal yang sedang kita

rasakan dan mengapa hal itu kita rasakan, dan mengetahui penyebab munculnya perasaan tersebut, serta pengaruh perilaku kita terhadap orang lain.

### **Kecerdasan Spiritual (SQ)**

Triwibowo (2015) mengemukakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran yang integralistik serta berprinsip hanya karena Allah.

Firdaus (2019) kecerdasan spritual merupakan kecerdasan yang berperan sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) secara efektif bahkan kecerdasan spritual (SQ) merupakan kecerdasan tertinggi dalam diri seseorang.

### **Kecerdasan Linguistik (LQ)**

Menurut Sukenti (2017) kecerdasan linguistik adalah kecerdasan dalam mengelola kata, atau kemampuan menggunakan kata secara efektif baik secara lisan maupun tulisan. Peserta didik yang tinggi intelegensi linguistiknya akan mampu menjalin komunikasi yang efektif dengan orang lain, mampu berbicara dengan baik kepada orang-orang disekitarnya, mampu mengembangkan hubungan yang harmonis dengan orang lain. Kecerdasan linguistik juga dikatakan kecerdasan mengolah kata, artinya sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menciptakan relasi dan mempertahankan relasi sosialnya sehingga kedua belah pihak berada dalam relasi saling menguntungkan.

Kecerdasan linguistik ini mencakup kepekaan terhadap arti kata, urutan kata, suara, ritme, dan intonasi dari kata yang diucapkan. Termasuk kemampuan untuk mengerti kekuatan kata dalam mengubah kondisi pikiran dan menyampaikan informasi proses secara verbal merupakan proses sulit dan perlu dilatih dan dibina selalu. Kecerdasan linguistik berkaitan dengan kemampuan bahasa dan dalam hal penggunaannya. Orang-orang yang berbakat dengan bidang ini senang bermain-main dengan bahasa, gemar membaca dan menulis, tertarik dengan suara, arti, dan narasi. Peserta didik dengan kecerdasan linguistik yang tinggi umumnya ditandai dengan kesenangannya pada kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan bahasa seperti membaca, menulis, karangan, membuat puisi, menyusun kata-kata mutiara. Kecerdasan linguistik juga dikatakan kecerdasan mengolah kata, artinya sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menciptakan relasi dan mempertahankan relasi sosialnya sehingga

kedua belah pihak berada dalam relasi saling menguntungkan.

Hipotesis penelitian ini, disusun berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, yakni: (H1) Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (H2) Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (H3) Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (H4) Kecerdasan Linguistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. Metode**

### **2.1 Populasi dan Sampel**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang dirancang untuk mencari dan menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis (*eksplanatory research*).

Menurut Sugiyono (2017) pengujian hipotesis (*hypotesis testing*) adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis pada umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan tentang fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel yang diperoleh berdasarkan data dan fakta-fakta yang ada. Hal-hal yang diteliti adalah yang berkaitan dengan pengaruh variabel bebas (*independen*) kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan linguistik terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan.

Teknik pengumpulan data awal yaitu observasi awal, penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan menyebarkan instrumen penelitian berupa angket dengan skala *Likert* kepada sampel 62 orang karyawan D'Merlion Hotel Batam.

### **2.2 Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan Pada penelitian menggunakan metode analisis data kuantitatif dengan regresi linier berganda, menggunakan SPSS.

## **3. Hasil dan Pembahasan**

### **3.1 Deskripsi Responden**

D'Merlion Hotel Batam merupakan hotel bintang tiga yang dibangun didaerah Batu Aji Tanjung Uncang diresmikan pada tanggal 9 September 2014. D'Merlion Hotel berlokasi di Jalan Marina Komplek Pertokoan Merlion Square Blok A03-B11 Batu Aji Batam. D'Merlion Hotel berkonsep "*Modern and Simple for your Pleasure*" memiliki visi dan misi sebagai yang hotel selalu menerapkan "*Sales from my heart, Service with personal touch*" untuk setiap pelanggannya.

D'Merlion Hotel berlokasi sangat strategis merupakan hotel yang dekat dengan area industri

galangan kapal yang merupakan lintasan perairan Internasional. Lokasi tersebut dianggap cocok dengan pertimbangan mudah di akses pelanggan dari arah manapun, letaknya strategis, merupakan kawasan padat bisnis, dan memiliki tempat keramaian untuk melengkapi segala keperluan tamu.

D'Merlion Hotel memiliki 108 kamar dengan jenis tipe kamar mulai dari *Standard, Superior, Deluxe* dan *Super Deluxe*. Yaitu Terdiri dari 54 kamar *Standard*, 39 kamar jenis *Superior*, 14 kamar jenis *Deluxe* dan 1 kamar jenis *Super Deluxe*. Yang dilengkapi dengan fasilitas seperti *Laundry dan Cleaning service, Restaurant and Room Service, Meeting room and Seminar, Cofe rest and Rilex, Fitness Center and Gym*.

Responden terdiri dari 62 orang, jumlah responden laki-laki sebanyak 47 orang dan perempuan sebanyak 15 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan D'Merlion Hotel Batam memiliki karyawan yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibanding perempuan.

Responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 26 orang, responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 34 orang. Responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 12 orang. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 21-30 tahun. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan D'Merlion Hotel Batam memiliki usia yang berkisar antara 21-30 tahun.

Jumlah responden yang memiliki masa kerja selama > 3 tahun sebanyak 38 orang, masa kerja < 3 tahun sebanyak 24 orang. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan D'Merlion Hotel Batam memiliki masa kerja yang berkisar >3 tahun.

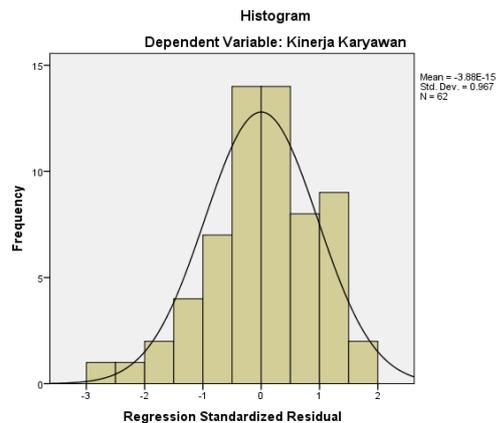
Jumlah responden yang lulusan SMA berjumlah 41 orang, responden yang lulusan diploma berjumlah 17 orang dan responden yang lulusan S1 berjumlah 4 orang. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan D'Merlion Hotel Batam memiliki latar pendidikan SMA.

Pengujian ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS versi 20.

Pada tahap pertama dilakukan uji validitas pada kuisioner, dan hasilnya valid. Untuk selanjutnya dilakukan uji reliabilitas, dengan hasil reliabel.

Penelitian ini dilakukan uji normalitas guna mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan dengan alat statistik yaitu *software* SPSS. Uji normalitas dapat ditampilkan dengan grafik histogram seperti yang terdapat pada gambar 2 di bawah ini, dari histogram terlihat bahwa data menyebar dari

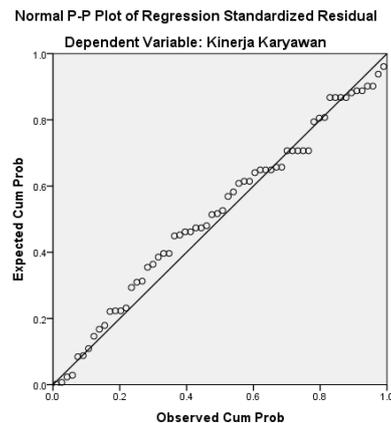
kiri ke kanan, maka data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini Gambar 1 adalah grafik histogram pada uji normalitas:



**Gambar 1 Grafik Histogram**

Sumber: Data olahan, 2020

Pada Gambar 2 terlihat grafik normalitas *P-P Plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar pada sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Grafik normalitas Gambar 2 disimpulkan bahwa garis modal regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 2 Grafik Normalitas (P-P Plot)**

Sumber: Data olahan, 2020

Untuk lebih meyakinkan bahwa data benar-benar memiliki distribusi normal ada baiknya diuji kembali dengan menggunakan pendekatan *numeric* (angka), yaitu mengambil keputusan berdasarkan besaran nilai kuantitatif yang diperbandingkan. Uji ini dilakukan untuk menghindari keputusan yang keliru pada pendekatan Gambar 2. Hasil uji kolmogorov-smirnov, dapat disimpulkan bahwa kurva nilai residual terstandarisasi memiliki sebaran data normal dengan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0.05. menganalisis uji diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa data memiliki distribusi normal dengan tingkat nilai signifikansi  $0.661 > 0.05$ .

### Uji Multikolinearitas

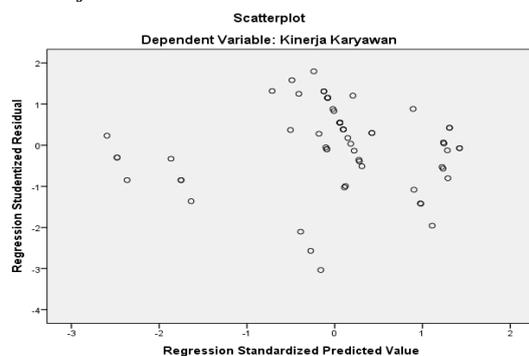
Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak ada korelasi antara variabel independent, Priyono (2016). Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi apakah persamaan yang dibentuk terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan variabel *inflation factor* (VIF). Caranya adalah melihat variabel independen terhadap variabel dependen, berdasarkan nilai VIF jika nilainya kurang dari 10 maka menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independen kurang dari 10. Nilai VIF dari variabel kecerdasan intelektual sebesar 3.854, variabel kecerdasan emosional sebesar 6.308, variabel kecerdasan spiritual sebesar 5.065 dan variabel kecerdasan linguistik sebesar 4.658. Nilai *tolerance* untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0.10 variabel kecerdasan intelektual sebesar 0.259, variabel kecerdasan emosional sebesar 0.159, variabel kecerdasan spiritual sebesar 0.197 dan variabel kecerdasan linguistik sebesar 0.215. Oleh karena itu ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah didalam model regresi telah terjadi kesamaan *variance* atau tidak. Data yang baik adalah data yang bebas dari gejala heteroskedastisitas, dalam mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat sebuah grafik. Apabila pada grafik terlihat tidak membentuk sebuah pola dan titik titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 maka hal demikian disebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas yang peneliti sajikan.

Pada Gambar 3 grafik *Partial Regression Plot* terlihat titik-titik pada *scatter plot* menyebar dan tidak membentuk sebuah pola serta sebarannya di atas dan di bawah angka 0, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal



**Gambar 3** Grafik *Partial Regression Plot*

Sumber: Data olahan, 2020

Suatu model dapat dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih besar dari 0.05. Untuk memastikan hasilnya maka perlu dilakukan uji *glejser* sebagai pendekatan dalam bentuk statistik (angka).

### Hasil Uji Glejser

Berdasarkan hasil pengujian, nilai probabilitas atau taraf signifikansi variabel kecerdasan intelektual bernilai  $0.082 > 0.05$ , variabel kecerdasan emosional bernilai  $0.074 > 0.05$ , variabel kecerdasan spiritual bernilai  $0.621 > 0.05$  dan variabel kecerdasan linguistik bernilai  $0.986 > 0.05$ , sehingga dapat dipastikan model tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, dengan kata lain korelasi masing-masing variabel dengan nilai residunya menghasilkan nilai lebih besar dari *alpha*.

### Analisis Regresi Berganda

Adapun persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut:  $Y = 16.977 + 0.754X_1 + 0.279X_2 + 0.111X_3 + 0.259X_4 + e$

Artinya: Konstanta memiliki nilai sebesar 16.977. ini menunjukkan jika kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan linguistik nilai adalah nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 16.977. Variabel kecerdasan intelektual memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.754 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel kecerdasan intelektual akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.754.

Koefisien kecerdasan intelektual bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara kecerdasan intelektual dengan kinerja karyawan, artinya semakin meningkat nilai kecerdasan intelektual maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.279 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.279. Koefisien kecerdasan emosional bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, artinya semakin meningkat nilai kecerdasan emosional maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kecerdasan spiritual memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.111 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel kecerdasan spiritual akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.111. Koefisien

kecerdasan spiritual bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan, artinya semakin meningkat nilai kecerdasan spiritual maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kecerdasan linguistik memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.259 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel kecerdasan linguistik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.259. Koefisien kecerdasan linguistik bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara kecerdasan linguistik dengan kinerja karyawan, artinya semakin meningkat nilai kecerdasan linguistik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$ , pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *software* pengolahan data SPSS.

#### **Uji T**

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 0.05%. Pada penelitian ini nilai t-tabel sebesar 1.671, adapun kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika t-hitung  $>$  t-tabel, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima
2. Jika t-hitung  $<$  t-tabel, maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak

Pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 62 orang terdapat hasil sebagai berikut:

- a. Nilai t-hitung untuk variabel kecerdasan intelektual sebesar 8.221  $>$  1.671 t-tabel dan nilai sig 0.000  $<$  0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel kecerdasan intelektual, dengan demikian maka secara parsial variabel kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- b. Nilai t-hitung untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 2.842  $>$  1.671 t-tabel dan nilai sig 0.006  $<$  0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima untuk variabel kecerdasan emosional, dengan demikian maka secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Nilai t-hitung untuk variabel kecerdasan spiritual sebesar 1.695  $>$  1.671 t-tabel dan nilai sig 0.096  $>$  0.05. Berdasarkan hasil yang

diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima untuk variabel kecerdasan spiritual, dengan demikian maka secara parsial variabel kecerdasan spiritual berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- d. Nilai t-hitung untuk variabel kecerdasan linguistik sebesar 3.282  $>$  1.671 t-tabel dan nilai sig 0.002  $<$  0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima untuk variabel kecerdasan linguistik, dengan demikian maka secara parsial variabel kecerdasan linguistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- e. Secara parsial variabel kecerdasan intelektual merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil Uji T yang telah dikemukakan diatas menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan linguistik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan D'Merlion Hotel Batam.

#### **Analisis Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel independen dalam model regresi yang secara parsial dan bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai angka R sebesar 0.973, artinya korelasi antara variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan sebesar 97.3%. Nilai determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0.948, hal ini berarti presentase sumbangan variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan linguistik dalam model regresi sebesar 94.8% dan hubungan yang terjadi adalah sangat kuat, sedangkan sisanya sebanyak 5.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan linguistik secara bersama-sama mampu memberikan sumbangan yang besar atau sangat kuat terhadap kinerja karyawan D'Merlion Hotel Batam.

### **3.2 Pembahasan**

#### **1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kecerdasan intelektual sebesar 8.221

lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.671 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima untuk variabel kecerdasan intelektual, dengan hasil demikian maka variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di D'Merlion Hotel Batam. Hal ini disebabkan oleh karyawan mampu lebih baik dalam mengolah angka. Karyawan memiliki pemahaman verbal, karyawan dapat mempersepsikan segala sesuatunya dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan karyawan memiliki daya ingat yang baik serta mampu menalarkan tugas dan tanggungjawabnya dalam bekerja. Kesimpulannya adalah semakin baik kecerdasan intelektual maka dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ghazali (2015) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja petugas pada Direktorat Polisi, Ratnasari (2015) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja staf departemen quality assurance PT. PEB Batam. Isnain (2017) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai UPT. TIK Universitas Tadulako. Putra (2019) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Wispandoyo dan Buyung (2019) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan. Witrisanti (2019) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja Pemilik UMKM.

## **2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 2.842 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.671 dan nilai signifikansi 0.006 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima untuk variabel kecerdasan emosional, dengan hasil demikian maka variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di D'Merlion Hotel Batam. Hal ini disebabkan oleh karyawan mampu mengenali dan mengelola emosionalnya, karyawan dapat memberikan motivasi pada diri sendiri dalam bekerja, karyawan mampu dalam timbang rasa atau empati antar sesama pekerja dan hubungan social karyawan dapat terjalin dengan baik.

Kesimpulannya adalah semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional karyawan maka akan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ghazali (2015) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja petugas pada Direktorat Polisi, Ratnasari (2015) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja staf departemen quality assurance PT. PEB Batam. Setiawan (2016) pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, dan independensi pada kinerja auditor di KAP Bali. Isnain (2017) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai UPT. TIK Universitas Tadulako. Penelitian Mamangkey (2018) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan sosial (sq) terhadap kinerja karyawan kantor wilayah Bank BRI Manado. Putra (2019) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Wispandoyo dan Buyung (2019) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan. Witrisanti (2019) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja Pemilik UMKM.

## **Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kecerdasan spiritual sebesar 1.695 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.671 dan nilai signifikansi 0.096 lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima untuk variabel kecerdasan emosional, dengan hasil demikian maka variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di D'Merlion Hotel Batam. Hal ini disebabkan oleh karena karyawan kejujuran didalam bekerja, karyawan mampu bersikap terbuka dari apapun jenis dan bentuk kritikan ataupun masukan, pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya dinilai telah cukup dan memiliki tingkat fokus yang baik dan mampu beradaptasi dengan setiap pekerjaan yang diberikan, akan tetapi masih ada yang perlu dievaluasi dari indikator yang ditentukan agar kedepannya mampu peningkatan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Atas hal tersebut maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual maka akan meningkatkan kinerja yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ghazali (2015) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja petugas pada Direktorat Polisi, Ratnasari (2015) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja staf departemen quality assurance PT. PEB Batam. Setiawan (2016) pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, dan independensi pada kinerja auditor di KAP Bali. Isnain (2017) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai UPT. TIK Universitas Tadulako. Penelitian Mamangkey (2018) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan sosial (sq) terhadap kinerja karyawan kantor wilayah Bank BRI Manado. Putra (2019) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Wispandoyo dan Buyung (2019) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan. Witrisanti (2019) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja Pemilik UMKM.

### 3. Pengaruh Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kecerdasan linguistik sebesar 3.282 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.671 dan nilai signifikansi 0.002 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H4 diterima untuk variabel kecerdasan linguistik, dengan hasil demikian maka variabel kecerdasan linguistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di D'Merlion Hotel Batam. Hal ini disebabkan oleh karena karyawan memiliki kemampuan gramatikal yang baik, memiliki kemampuan wacana yang baik sehingga dapat mendorong kinerja yang lebih baik dan karyawan memiliki strategi yang baik dalam mewujudkan kinerja yang baik agar hotel dapat terus berkembang dan hubungan antar tamu yang menginap terjaga dengan baik. Atas hal tersebut maka bisa diketahui bahwa semakin tinggi besaran kecerdasan linguistik maka dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi (2018) korelasi antara kecerdasan linguistik dengan kompetensi pengetahuan Bahasa Indonesia siswa kelas V SD Gugus I Gusti Ngurah Rai Denpasar Barat Tahun Pelajaran 2017/2018. Penelitian Ratu (2017) pengaruh kecerdasan

verbal linguistik terhadap hasil belajar pada mata pelajaran Bahasa Indonesia peserta didik kelas V MIN Batu Pitumpanua Kabupaten Wajo.

### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut: Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kecerdasan Spiritual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Kecerdasan Linguistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih ditujukan kepada Rektor Universitas Riau Kepulauan, Direktur Program Pascasarjana, dan Ketua LPPM Universitas Riau Kepulauan.

### Daftar Pustaka

- Amir, Taufik. (2015). *Inovasi Pendidikan Melalui Problem Based Learning: Bagaimana Pendidik Memberdayakan Pemelajar di Era Pengetahuan*. Jakarta: Kencana.
- Agustian, Ary Ginanjar. 2007. *Emotional Spiritual Quotient The ESQ Way 165*. Jakarta: Arga Publishing.
- Badjuri. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Pemahaman PKP Mahasiswa PGPAUD UPBJJ UT Semarang. *Inopendas Jurnal Ilmiah Kependidikan*. Vol. 2 No. 1. ISSN 2615-5443. Hal. 31-42.
- Dewi, Ayu Bintang Christina. (2018). Korelasai Antara Kecerdasan Linguistik Dengan Kopetensi Pengetahuan Bahasa Indonesia Siswa Kelas V SD Gugus I Gusti Ngurah Rai Denpasar Barat Tahun Pelajaran 2017/2018. *Journal for Lesson and Learning Studies*. Vol. 1 No. 1. E-ISSN: 2615-7330.
- Diah, Amalia (2015). Pengaruh Kecerdasan Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional Dilihat Dari Perspektif Gender. *Journal Of Applied Managerial Accounting*. Vol. 3, No.1. ISSN: 2548-9917 (online version). Hal 126-139.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erlangga, Arya Mandala. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan PT.

- Madu Baru Bantul Yogyakarta. *Jurnal Kajian Bisnis*. Vol. 26, No. 1: 13 – 29.
- Ghazali, Muhammad Al. (2015). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Petugas Pada Direktorat Polisi. *Jom Fekon*. Vol. 2 Nomor 2.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2017. *Emotional Intelegensi*. Jakarta: PT Gramedia.
- Isnain, Mohamad Nugrah. (2017) Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai UPT. TIK Universitas Tadaluko. *e Jurnal Katalogis*. Volume 5 Nomor 8. Hal. 29-31.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Mamangkey, Lorenzo A. G. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja karyawan kantor Wilayah Bank BRI Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.4. ISSN 2303-1174. Hal. 3208-3217.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Putra, Kadek Agus Santika. (2019), Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *E- Jurnal Katalogis*. Volume 5 Nomor 8. ISSN: 2302-2019. Hal. 29-31.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Revisi. Jakarta: Zifatama Publishing.
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2015). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staff Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. *Proseding Management Dynamic Conference*.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sukenti (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Setiawan, Yuliana Grece. (2016). Pengaruh Kecerdasan Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Dan Independensi Pada Kinerja Auditor. *E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.16 No.2. ISSN: 2302-8556. Hal. 1034-1062.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tarigan, Elpista Br. G. (2015). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Eosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Manajerial Pada Hotel-Hotel Berbintang 3 Di Pekanbaru. *Jom*. Vol. 2 No. 2.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wispandoyo, Moh., dan Buyung, Helmi. (2019). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan. *Eco-Entrepreneurship*. Vol.5 No.1., Juni 2019. Hal. 17-32.
- Witrisanti, Bayu. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pemilik UMKM di Kabupaten Gianyar. *E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol. 26 No.3. ISSN: 2302-8556. 2268 -2292.