

**ANALISIS PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN
EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL PADA HOTEL-HOTEL
BERBINTANG 3 DI PEKANBARU**

Oleh:

Elpista Br. Tarigan

Pembimbing: Amries Rusli Tanjung dan Edfan Darlis

Faculty of Economics, Riau University, Pekanbaru, Indonesia

e-mail: pyzta_t@yahoo.com

*Analysis The Effect Of Intellectual Quotient, Emotional Quotient And Spiritual
Quotient To Managerial Performance At 3 Stars Hotels In Pekanbaru*

ABSTRACT

The number of hotels in Pekanbaru from year to year is always increasing. This shows the increasing competition among entrepreneur of hospitality services. Have a competent leader / manager would be one of the important things that must be considered. This study aims to: examine, test and analyze the effect of intellectual quotient, emotional quotient and spiritual quotient on managerial performance. This study is conducted in 3-star hotels in Pekanbaru. The research sample is 31 people hotel manager. Data collected directly from respondents using research instruments such as questionnaires and data analysis techniques using linear regression analysis with SPSS 18.0. The results of this study prove that the intelligence quotient significant effect on managerial performance, emotional intelligence have a significant effect on the performance of managerial and spiritual intelligence significantly influence managerial performance. The implications of this research are intellectual quotient, emotional quotient and spiritual quotient have an equally important role in improving the performance of a manager.

Keywords :intelektual quotient, emotional quotient, spiritual quotient and managerial performance

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi (Rudianto, 2013). Setiap perusahaan akan menuntut kinerja para karyawan yang tinggi. Namun, yang

terlihat pada lapangan tidaklah demikian. Masih banyak terdapat permasalahan mengenai kinerja yang selalu dihadapi oleh perusahaan. Kinerja karyawan tidak lepas dari tugas dan tanggung jawab dari manajer, karena baik atau tidaknya kinerja karyawan merupakan hasil

dari manajer melakukan setiap pekerjaannya. Kinerja manajerial (Mahoney et al, 1963 dalam Ivani, 2013) didefinisikan sebagai kinerja manajer dalam kegiatan manajerial yang meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staff, negosiasi dan representasi. Oleh sebab itu, akan lebih baik jika perusahaan memiliki manajer yang benar-benar menjalankan tugas manajemennya dengan tetap menjaga integritasnya.

Kinerja manajer tidak berdiri sendiri, sebab terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja manajer. Dalam melakukan pekerjaannya sebagai pemimpin, seorang manajer sebaiknya memiliki kecerdasan intelektual yang memadai agar dalam menjalankan tugasnya dan manajer dapat mempergunakan kecerdasan kognitifnya secara maksimal. Kecerdasan kognitif yang dimaksud ialah kemampuan figur, kemampuan verbal, dan pemahaman dan nalar dibidang numerik (Trihandini, 2005). Tinggi rendahnya kecerdasan kognitif inilah yang menunjukkan pintar atau tidaknya seseorang.

Kecerdasan dalam artian yang umum menyangkut tentang kepintaran seseorang. Menurut Agoes dan Ardana (2013), kecerdasan intelektual (IQ) berguna untuk memahami dunia fisik dan membangun kekayaan materi. Kecerdasan seorang manajer dapat dinilai dari berbagai aspek kognitifnya, seperti apakah manajer mampu memahami visi dan misi perusahaannya dengan benar, apakah manajer mampu memotivasi karyawannya, apakah manajer dapat mengolah informasi menjadi keputusan yang dibutuhkan perusahaan, dan apakah manajer mampu bekerja dan berkreaitivitas

dalam pekerjaannya. Apabila aspek-aspek tersebut telah dimiliki oleh seorang manajer, dapat dikatakan bahwa manajer tersebut memiliki kecerdasan intelektual.

Namun pada saat ini, para pelaku usaha mulai sadar bahwa untuk mencapai keberhasilan yang diperlukan seorang manajer bukan hanya kecerdasan intelektual tetapi juga harus memiliki kualitas emosional yang baik. Menurut Zohar dan Marshall (2000) dalam Agoes (2013) mengatakan bahwa kecerdasan emosional, yang disebut Zohar dan Marshall sebagai "Kecerdasan Hati", berguna untuk mengasah/ mengembangkan ketajaman rasa yang diperlukan dalam membangun modal sosial, yaitu modal berupa jaringan/hubungan dengan orang lain yang memungkinkan komunitas dan organisasi berfungsi secara efektif demi kepentingan bersama. Dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik, seorang manajer akan mungkin lebih mampu menguasai dirinya sendiri. Terlebih ketika menghadapi saat-saat sulit dalam memimpin, manajer yang memiliki kontrol emosional yang baik akan mengambil keputusan yang tidak gegabah pula.

Untuk menilai kecerdasan emosional dari seorang manajer, dapat dinilai dari beberapa kualitas yang ada didalam diri manajer tersebut, seperti : empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, pengendalian amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, disukai, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan serta sikap hormat (Peter Salovey dan John Mayer dalam Agoes, 2013).

Kecerdasan lain yang juga seharusnya dimiliki oleh seorang manajer adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual 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 (Agustian, 2001 dalam Trihandini, 2005). Dari pengertian tersebut, dapat kita lihat bahwa dengan manajer memiliki kecerdasan spiritual maka manajer juga mungkin akan menjalankan tugasnya sebagai manajer dengan jujur karena menilai bahwa setiap perilakunya dilihat oleh Sang Pencipta.

Kecerdasan spiritual ini dipilih oleh peneliti sebagai salah satu variabel independen juga karena objek penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah di Hotel-hotel Bintang 3 di Pekanbaru. Dimana, kota Pekanbaru memiliki misi untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi bermoral, beriman dan bertaqwa serta mampu bersaing ditingkat lokal, nasional maupun internasional (Bappeda Riau). Di dalam misi tersebut dikatakan secara tersirat bahwa Kota Pekanbaru akan meningkatkan kualitas SDM dengan memiliki kecerdasan spiritual yang baik. Oleh sebab itu sangatlah penting untuk perusahaan-perusahaan, khususnya untuk perhotelan di Pekanbaru juga dipimpin oleh para manajer yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik. Sehingga perusahaan, khususnya perhotelan yang ada di kota Pekanbaru dapat semakin maju dan mendukung misi dari Kota Pekanbaru

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan utama yang sebaiknya dimiliki seorang manajer selain memiliki kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Dimana kecerdasan spiritual merupakan fondasi dari bekerjanya kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional (Agoes, 2013).

Peneliti tertarik untuk meneliti kinerja manajer ini salah satunya karena saat ini banyak terdapat kasus-kasus dimana para manajer menyalahgunakan kekuasaan yang dimilikinya. Seperti kasus penyalahgunaan kekuasaan yang dilakukan oleh H Muhdi Rahman Hasibuan, Senior Manager PT Asuransi Purna Artanugraha. Muhdi bersama dengan Tafsir Nurchamid dilaporkan ke KPK terkait kasus korupsi proyek pembangunan dan pemasangan instalasi di perpustakaan Universitas Indonesia dan saat ini telah menjadi tersangka (tribunnews.com, 2014).

Manajer di bidang jasa perhotelan yang kerap kali dijadikan tempat rapat ataupun pertemuan para pebisnis ataupun aparat pemerintahan, belakangan ini juga menjadi sorotan dari KPK. Seperti pada kasus korupsi hambalang, dimana KPK juga memanggil manajer hotel Grand Aquila sebagai saksi (sindonews.com, 2013). Dan juga kasus korupsi dana bantuan sosial Bandung, dimana KPK memanggil manajer beserta karyawan Hotel Bumi Asih Jaya, terkait dengan ditetapkannya juga pemilik dari hotel tersebut sebagai tersangka kasus korupsi (jaringnews.com, 2014).

Dari berbagai kasus di atas, penyalahgunaan kekuasaan yang dilakukan oleh manajer-manajer

tersebut mungkin karena kecerdasan-kecerdasan yang dimiliki manajer tersebut tidak dikelola dengan baik. Misalkan, hal kecerdasan intelektual yang meliputi kemampuan figur, verbal dan pemahaman dan nalar dibidang numerik(Trihandini,2005). Manajer di atas mungkin memiliki pemahaman figur dan verbal yang baik oleh sebab itu ia dipilih menjadi salah satu pengambil keputusan dalam perusahaan dimana manajer tersebut bekerja. Namun, dari keputusan yang diambil oleh manajer tersebut yang merupakan keputusan yang merugikan perusahaan, kemungkinan manajer tersebut memiliki pemahaman dan nalar yang kurang baik sehingga keputusan yang diambil pun merugikan perusahaan.

Kecerdasan emosional juga demikian. Penyalahgunaan kekuasaan yang dilakukan oleh manajer-manajer di atas mungkin juga disebabkan oleh kurang baiknya pengendalian emosi manajer. Dimana menurut Goleman (2005) dalam Rumondang (2012), salah satu dimensi kecerdasan emosional adalah pengendalian diri (*self awareness*) yang merupakan sikap menangani emosi sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran serta mampu pulih kembali dari tekanan emosi. Dari beberapa kasus di atas, dapat dilihat bahwa sikap yang diambil oleh manajer di atas adalah sikap yang berdampak negatif pada perusahaan.

Kecerdasan lain yang mungkin juga mempengaruhi sikap penyalahgunaan kekuasaan oleh manajer-manajer di atas adalah

kecerdasan spiritual. Menurut Trihandini (2005) salah satu indikator kecerdasan spiritual ialah sikap mutlak jujur, yang berarti bahwa tidak ada yang disembunyikan. Namun, sikap jujur tersebut belum dimiliki oleh manajer – manajer di atas yang ditunjukkan dari sikap para pemimpin tersebut yang ikut dalam kasus penggelapan dana yang bukan milik pribadi mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja manajerial pada hotel-hotel berbintang 3 di Pekanbaru.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1.)Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Perhotelan Bintang 3 di Kota Pekanbaru? 2.)Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Perhotelan Bintang 3 di Kota Pekanbaru? 3.) Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Perhotelan Bintang 3 di Kota Pekanbaru?

Tujuan penelitian ini adalah: 1.) Menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja manajerial pada Perhotelan Bintang 3 di Kota Pekanbaru. 2.) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja manajerial pada Perhotelan Bintang 3 di Kota Pekanbaru. 3.) Menganalisis kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja manajerial pada Perhotelan Bintang 3 di Kota Pekanbaru

TELAAH PUSTAKA

Kecerdasan Intelektual

Menurut Joseph (1978), kecerdasan dalam artian umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan yang lain. Kecerdasan intelektual yang juga dikenal dengan sebutan inteligensi ini dipopulerkan pertama kali oleh Francis Galton, seorang ilmuwan dan ahli matematika yang terkemuka dari Inggris (dalam Trihandini, 2005). Tentang intelektual, apabila ditanyakan kepada beberapa ilmuwan perilaku, maka akan didapatkan jawaban yang berbeda-beda. Beberapa ilmuwan akan menjelaskan bahwa intelektual adalah suatu kemampuan umum yang merupakan satu kesatuan, sedangkan beberapa ilmuwan akan berpendapat bahwa kecerdasan intelektual bergantung pada banyaknya kemampuan yang saling terpisah (Davidoff, 1981).

Rahmasari (2012) menyatakan bahwa inteligensi/intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa inteligensi/intelektual adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional, sehingga intelektual tidak dapat diamati secara langsung melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional.

Kecerdasan Emosional

Ahli kecerdasan emosi, Daniel Goleman, mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah

kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain (dalam Rumondang, 2012).

Daniel Goleman (2005) dalam Rumondang (2012) mengemukakan lima dimensi atau komponen kecerdasan emosional (EQ). Kelima dimensi atau komponen tersebut adalah: kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

Kecerdasan Spiritual

Selain kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, kini dikenal istilah kecerdasan spiritual. Istilah kecerdasan spiritual (SQ) pertama kali diperkenalkan oleh Danar Zohar dan Ian Marshall pada tahun 2000 dalam bukunya yang berjudul *SQ: Spiritual Intelligence-The Ultimate Intelligence* (Agoes dan Ardana, 2013). Mengacu pada teori Maslow, kecerdasan spiritual merupakan hal yang terkait dengan aktualisasi diri atau pemenuhan tujuan hidup, yang merupakan tindakan motivasi yang tertinggi. Kecerdasan spiritual yang tinggi ditandai dengan adanya pertumbuhan dan transformasi pada diri sendiri seseorang, kemudian berlanjut pada tercapainya kehidupan yang seimbang antara karier/ pekerjaan dan pribadi/ keluarga, serta adanya perasaan sukacita dan puas yang diwujudkan dengan menghasilkan kontribusi yang positif pada lingkungan sekitarnya (Moniaga, 2013).

Sukidi (2002) mengemukakan tentang nilai-nilai

dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam SQ yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, diantaranya adalah (dalam Setyawan, 2004) : mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus & kontribusi dan spiritual non-dogmatis.

Kinerja Manajerial

Kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi. Dalam bahasa yang sederhana, kinerja dapat diartikan sebagai “hasil kerja” dari seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (Rudianto, 2013)

Kinerja manajerial didefinisikan sebagai kinerja dalam kegiatan manajerial yang meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staff, negosiasi, dan representasi (Mahoney et al, 1963 dalam Ivani, 2013). Dimana Mahoney mengukur kinerja manajerial dengan menggunakan indikator : perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, *staffing*, negosiasi, dan representasi.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Manajerial

Dunia kerja memiliki hubungan yang erat dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang. Saat ini, dalam mencari karyawan yang baru banyak perusahaan akan melakukan tes IQ terhadap seseorang yang ingin memperoleh pekerjaan tersebut. Bahkan sebelum dapat mengikuti tes IQ, ada patokan IPK yang harus dimiliki oleh seseorang yang akan menjadi penilaian layak atau

tidaknya seseorang mendapatkan pekerjaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Eysenck berpendapat bahwa seseorang yang memiliki IQ yang tinggi akan lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dalam pekerjaannya akan lebih baik (dalam Trihandini).

Kecerdasan intelektual (IQ) berguna untuk memahami dunia fisik dan membangun kekayaan materi (Agoes & Ardana, 2013). Hal ini berarti bahwa, dengan memiliki kecerdasan intelektual, seseorang dapat lebih mudah untuk memiliki pengetahuan tentang dunia secara fisik dan memiliki modal awal untuk mencapai kekayaan materi. Kecerdasan intelektual yang tinggi membuat seseorang akan mudah memahami ilmu pengetahuan yang berkembang dari masa ke masa. Dengan demikian, orang tersebut mempunyai kesempatan untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang dipahami tersebut untuk mengumpulkan kekayaan materiilnya.

Penelitian pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja dilakukan juga oleh Pingkan Moniaga. Dimana hasil penelitian ini menyatakan bahwa memang kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pingkan juga mengambil kesimpulan dari penelitiannya ini, bahwa tingkat pengetahuan seseorang baik dilihat dari pendidikan maupun pengalaman kerja, akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugas

dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan. Pingkan juga menyarankan, ada baiknya seorang karyawan dipilih dengan memperhatikan tingginya tingkat pendidikan seseorang dan kemampuannya untuk berpikir secara luas atas bidang yang digelutinya. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Manajerial

Dunia kerja memiliki banyak masalah dan tantangan yang harus dihadapi. Semakin tinggi jabatan seseorang, semakin tinggi ruang lingkup pengawasannya, maka kemungkinan datangnya tantangan terhadap pekerjaan yang dimiliki seseorang akan semakin besar. Seorang manajer bukan hanya akan mendapatkan tantangan dari karyawannya, tetapi dari semua pihak yang berhubungan dengan perusahaan yang dipimpinnya.

Seperti dalam penelitian ini, dimana penelitian akan dilakukan terhadap para manajer di hotel-hotel yang ada di Kota Pekanbaru. Para manajer tersebut bukan hanya mendapat tantangan atau bahkan masalah dari karyawannya saja, tetapi dapat juga dari atasan, pelanggan bahkan sesama manajer di hotel tersebut. Manajer juga memiliki kehidupan pribadi, yang tidak dapat dipungkiri dapat juga mengganggu kinerja manajerialnya apabila manajer tersebut tidak dapat mengendalikan emosinya.

Pingkan Moniaga di dalam penelitiannya juga menunjukkan

hasil yang sama. Dalam penelitian yang dilakukannya pada tahun 2013 ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja seseorang. Dengan hasil ini, Pingkan menyarankan agar dalam memasuki dunia kerja dewasa ini setiap orang perlu menyelaraskan antara kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual yang dimiliki.

Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Manajerial

Pada masa sekarang ini, orang mulai mengenal jenis kecerdasan lain selain kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Kecerdasan tersebut ialah kecerdasan spiritual. Ketika seseorang dalam keadaan sangat panik, biasanya fungsi kecerdasan intelektualnya terganggu dan terpengaruh, sehingga memerlukan suatu kecerdasan untuk menenangkan keadaan panik tersebut. SQ-lah yang mampu memberikan ketenangan tertinggi, bukan IQ ataupun EQ (Agustian, 2001).

Trihandini dalam hasil penelitiannya pada tahun 2005 menyatakan bahwa kecerdasan spiritual yang didefinisikan sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan serta menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna, mempunyai lima komponen yaitu, mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri,

fokus pada kontribusi dan spiritual non-dogmatis. Hasil analisis dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap karyawan. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual.

Hasil penelitian yang sama juga terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto dan Eka (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat kecerdasan spiritual, maka kinerja akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan Zohar dan Marshall (2007) (dalam Supriyanto), yang menyatakan bahwa makna yang paling tinggi dan paling bernilai, dimana manusia akan merasa bahagia, justru terletak pada aspek spiritualitasnya. Semakin tinggi tingkat spiritualitasnya maka perasaan dan ketenangan hidup akan semakin meningkat. Spiritualitas yang tinggi akan menyebabkan manusia semakin bertaqwa dan berpasrah diri atas segala bentuk kesenangan dan cobaan.

Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini yaitu para manajer yang terdapat didalam 20 hotel bintang 3 yang ada di Kota Pekanbaru. Sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan sekunder. Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh langsung dari para manajer hotel berbintang 3 di Pekanbaru. Sumber data dalam penelitian ini adalah dari 31 orang manajer.

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket yang berisi kuesioner.

Pada penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Kinerja Manajerial. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual. Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Manajerial. Indikator variabel dependen maupun independen diukur menggunakan skala likert 1(tidak baik) sampai dengan skala 5 (sangat baik). Pilihan jawaban adalah 1 (tidak baik), 2 (kurang baik), 3 (cukup baik), 4 (baik), 5 (sangat baik).

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan SPSS 18.0 for windows. Model persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Manajer

X₁ = Kecerdasan Intelektual

X_2 = Kecerdasan Emosional
 X_3 = Kecerdasan Spiritual
 β_0 = Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Menurut Ghozali (2011), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai Corrected Item – Total Correlation dengan r hitung dan r tabel, untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel dan menggunakan $\alpha = 0,05$ (Ghozali, 2011).

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan *cronbach alpha* nya memiliki nilai lebih besar 0,70 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpulan data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji reliabilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi (Ghozali, 2011).

Uji Normalitas Data

Pengujian distribusi normal dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Konsep dasar dari uji normalitas

kolmogorov smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan di uji normalitasnya dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan kedalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. jadi sebenarnya uji kolmogorov smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku.

Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi dibawah 0.05, berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku dan dikatakan tidak berdistribusi normal, sedangkan apabila signifikansi diatas 0.05, berarti data yang akan diuji tidak mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku dan dikatakan berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolonieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* (Ghozali, 2011). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multiko jika mempunyai nilai VIF di sekitar angka 1 dan mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Jika korelasinya kuat, maka terjadi problem multiko (Ghozali, 2011).

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu

pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas (Ghozali, 2011). Pada saat mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik Plot (*Scatterplot*) antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residual (*SRESID*). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas, serat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan hubungan antara variabel kecerdasan intelektual (X_1), kecerdasan emosional (X_2), kecerdasan spiritual (X_3) dan kinerja manajerial (Y), maka akan digunakan model analisa regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Uji Hipotesis Penelitian

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mencari t_{tabel} dengan $df = N-2$, taraf nyata 5% dapat dengan menggunakan tabel statistik. Nilai t_{tabel} dapat dilihat dengan menggunakan t_{tabel} . Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak
- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Keputusan statistik hitung dan statistik tabel dapat juga diambil keputusan berdasarkan probabilitas, dengan dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2011):

- Jika probabilitas $>$ tingkat signifikan (0,05), maka H_a diterima dan H_0 ditolak
- Jika probabilitas $<$ tingkat signifikan (0,05), maka H_a ditolak dan H_0 diterima

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, yang menjadi responden adalah manajer hotel berbintang 3 di Pekanbaru. Jumlah kuesioner yang disebarkan dan kembali adalah sebanyak 31 kuesioner.

Dari data yang diperoleh, profil responden laki-laki jumlahnya 18 orang responden, sedangkan Perempuan berjumlah 13 orang responden. Manajer hotel berbintang 3 di Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh manajer hotel yang memiliki rentang usia 36-45 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 45,2%.

. Sisanya, yaitu 3 orang (9,7%) dengan umur <25 tahun, 10 orang (32,3%) dengan umur berkisar 25-35 tahun, 14 orang (45,2%) dengan umur berkisar 36-45 tahun, dan 4 orang (12,9%) dengan umur berkisar 46-55 tahun.

Responden yang mendominasi penelitian ini berdasarkan tingkat pendidikannya adalah responden yang berpendidikan akhir S1 dan D3 dengan total responden masing-masing 10 orang (32,3%). Sisanya, yaitu 1 orang (3,2%) berpendidikan S2/ sederajat, 10 orang (32,3%) berpendidikan S1/ sederajat, 10 orang berpendidikan D3/ sederajat, 1 orang berpendidikan D2/ sederajat, 7 orang berpendidikan SLTA/ sederajat dan 2 orang berpendidikan selain jenjang pendidikan sebelumnya.

Sedangkan responden yang mendominasi adalah responden dengan lama bekerjanya antara 5-10 Tahun, yaitu sebanyak 48,4% dari total seluruh responden. Sisanya, yaitu 15 orang (48,4%) dengan kisaran lama bekerja 1-5 tahun, 8 orang (25,8%) dengan kisaran lama bekerja 5-10 tahun, 3 orang (9,7%) dengan kisaran lama bekerja 10-15 tahun dan 5 orang (16,1%) dengan kisaran lama bekerja >15 tahun.

Analisis Deskriptif Variabel

variabel statistik deskriptif masing-masing instrumen dari sebanyak 31 responden yang diteliti. Untuk instrumen variabel Kecerdasan Intelektual memiliki nilai minimum 15,00 dan nilai maksimum sebesar 15,00, dengan nilai rata-rata 21,2258 dan standar deviasi 2,64209. Untuk instrumen Kecerdasan Emosional memiliki nilai minimum 16,00, dan nilai maksimum sebesar 25,00, dengan nilai rata-rata 21,7742 serta standar

deviasi sebesar 2,74116. Untuk instrumen variabel Kecerdasan Spiritual memiliki nilai minimum 16,00, dan nilai maksimum sebesar 25,00, dengan nilai rata-rata 21,4839 serta standar deviasi 2,56737. Untuk instrumen variabel Kinerja Manajerial memiliki nilai minimum 30,00, dan nilai maksimum sebesar 45,00, dengan nilai rata-rata 38,8387 serta standar deviasi sebesar 4,37490.

Berdasarkan data diatas, nilai mean lebih besar dari pada standar deviasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang akan digunakan adalah layak dan valid.

Analisis Data

Uji Validitas

Dari uji validitas yang dilakukan didapatkan hasil bahwa nilai r hitung keseluruhan item yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,3550 dan karena r hitung keseluruhan pernyataan yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Dari uji validitas yang dilakukan didapatkan hasil bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel memiliki nilai koefisien alpha diatas 0.60. Maka disimpulkan bahwa semua variabel tersebut reliabel dengan keputusan yang baik.

Hasil Uji Normalitas

Dari data yang telah diolah, pada kolom *Asymp.Sig.(2-tailed)* nilainya adalah 0.523, atau signifikansi diatas 0.05. Maka ini berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji

dengan data normal baku. Dan dapat disimpulkan bahwa data yang diuji memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai VIF pada *full* model menunjukkan bahwa nilai $VIF < (10)$ dan $Tolerance > (0,1)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada *full* model regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas atau bebas dari multikolinieritas.

Untuk Uji Heteroskedastisitas, diketahui bahwa nilai korelasi dari seluruh variabel independen dengan Unstandardized Residual memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas. Atau dengan kata lain pada model regresi ini variasi data homoskedastisitas, terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Hasil Pengujian Hipotesis Dan Pembahasan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Dan setelah data diolah, Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,772 + 0,732X_1 + 0,201X_2 + 0,79$$

Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien regresi linear berganda diatas, maka dapat diartikan:

1. Nilai konstanta ($\alpha = 1,772$) merupakan konstan yang apabila semua nilai variabel bebas = 0, maka nilai variabel terikat (Y) sebesar 1,772
2. Nilai koefisien Kecerdasan Intelektual ($X_1 = 0,732$).

Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kecerdasan intelektual sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0,732.

3. Nilai koefisien Kecerdasan Emosional ($X_2 = 0,201$). Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kecerdasan emosional sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0,201.
4. Nilai koefisien Kecerdasan Spiritual ($X_3 = 0,799$). Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kecerdasan spiritual sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0,799.
5. Nilai t hitung Kecerdasan Intelektual sebesar $3,727 > t$ tabel 1,7 dan nilai P value sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.
6. Nilai t hitung kecerdasan emosional sebesar $2,106 > t$ tabel 1, dan nilai P value sebesar $0,045 < 0,05$. Artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.
7. Nilai t hitung kecerdasan spiritual sebesar $4,059 > t$ tabel 1, dan nilai P value sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Hipotesis 1: Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 4. didapat nilai t_{hitung} senilai 0,442 dan P value senilai 0,001. Dimana nilai t_{tabel} 1,671 dan tingkat signifikan 0.050. Jadi kesimpulannya t_{hitung} (0,442) $< t_{tabel}$ (1,671) , P value (0,001) $<$ (0,050). Maka dapat disimpulkan **H_a diterima dan H_0 ditolak** yang artinya kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh manajer hotel, maka hal ini akan diikuti dengan peningkatan kinerja manajerial yang dimiliki manajer.

Hipotesis 2: Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 4. didapat nilai t_{hitung} senilai 0,126 dan P value senilai 0,045. Dimana nilai t_{tabel} 1,671 dan tingkat signifikan 0.050. Jadi kesimpulannya t_{hitung} (0,126) $< t_{tabel}$ (1,671) , P value (0,045) $<$ (0,050). Maka dapat disimpulkan **H_a diterima dan H_0 ditolak** yang artinya kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh manajer hotel, maka hal ini akan diikuti dengan peningkatan kinerja manajerial yang dimiliki manajer.

Hipotesis 3: Kecerdasan Spiritual Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 4. didapat nilai t_{hitung} senilai 0,469 dan P value senilai 0,000. Dimana nilai t_{tabel} 1,671 dan tingkat signifikan 0.050. Jadi kesimpulannya

t_{hitung} (0,469) $< t_{tabel}$ (1,671) , P value (0,000) $<$ (0,050). Maka dapat disimpulkan **H_a diterima dan H_0 ditolak** yang artinya kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh manajer hotel, maka hal ini akan diikuti dengan peningkatan kinerja manajerial yang dimiliki manajer.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.
4. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, 93,7% variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan hanya ada 6,3% variabel lain yang yang tidak digunakan dalam penelitian ini yang mempengaruhi variabel dependen.

Saran

1. Perhotelan merupakan perusahaan jasa yang berhubungan secara langsung dengan konsumennya. Berhubungan secara langsung dengan konsumen berarti akan ada banyak sikap yang akan di hadapi oleh pihak hotel. Dengan kualitas intelektual yang baik, diharapkan manajer akan lebih baik mengarahkan karyawannya dalam memberikan jasa. Juga

dengan memiliki emosional yang baik , manajer juga dapat memberikan teladan yang baik pada karyawannya bagaimana menanggapi begitu banyaknya sifat dan sikap konsumen hotel. Serta dengan memiliki kecerdasan spiritual yang baik, diharapkan manajer juga dapat bekerja dengan penuh integritas dan mengarahkan bisnis hotel kearah yang benar dan tidak menyalahgunakan kekuasaanya. Diharapkan perhotelan di Kota Pekanbaru, secara khusus perhotelan bintang 3, dapat lebih meningkatkan kinerja perusahaan dengan terlebih dahulu meningkatkan kinerja manajerialnya dengan memperhatikan tingkat kecerdasan intelektual , kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

2. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain selain ketiga variabel independen pada penelitian ini. Dimana ada 6,3% variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia sukses membangun kecerdasan emosi dan spiritual (ESQ)*, Arga Wijaya Persada. Jakarta
- Agoes, Sukrisno dan I Cenik Ardana. 2013. *Etika Bisnis Dan Profesi, Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya (Edisi Revisi)*, Salemba Empat. Jakarta
- Davidoff, Linda L. 1981. *Psikologi Suatu Pengantar*. Edisi kedua jilid 2. Alih bahasa :Mari Yuniati. PT.Gelora Aksara Pratama, jakarta.
- Goleman, Daniel. 2005. *Working With Emotional Intelligence* (terjemahan). Jakarta:PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Ivani, Selfira. 2013. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Strategis Terhadap Kinerja Manajerial , Kejelasan Peran Dan Konflik Peran Sebagai Mediasi (Survei Pada Bank Di Pekanbaru)*. Skripsi Universitas Riau.
- Joseph, G. 1978. *Interpreting psychological Test Data*, Vol 1. New York VNR
- Mahoney, T.A, T.H. Jerdee and S.J. Carroll (1963). *Development Of Managerial Performance: A Research Approach*. Cincinnati. OH: Soutwestern Publishing Co.
- Moniaga, Pinkan. 2013. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Universitas SamRatuLangi Manado Vol.1 No.3
- Rahmasari, Lisda. 2012. *Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap*

- kinerja karyawan. Majalah Ilmiah Informatika Vol.3 No1, Januari 2012
- Rudianto.2013. Akuntansi Manajemen : Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Manajemen. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Rumondang , Citra. 2012. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Riau
- Setyawan, Dani,2004. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Q(IQ,EQ,SQ) Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. Skripsi, Universitas Katolik Soegijapranata,Semarang.
- Sukidi. 2002. Rahasia Hidup Sukses Bahagia. Kecerdasan Spiritual, Mengapa SQ Lebih Penting Dari IQ dan EQ , Jakarta :PT Gramedia Pustaka Utama
- Supriyanto, Achmad Sani dan Eka Afnan Troena. 2011. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer(Studi di Bank Syari'ah Kota Malang). Jurnal UIN Malang Vol 7 No 1.
- Trihandini, R.A Fabiola Meirmayati. 2005. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Horison Semarang). Skripsi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Zohar, Danah dan I.Marshall. 2000. *SQ: Spiritual intelligence: the ultimate intelligence*. Alih Bahasa oleh Rahmani Astuti dkk. Bandung: Mizan Pustaka
- Bappeda Kota Pekanbaru
- Jaringnews.com
<http://jaringnews.com/keadilan/tipikor/59924/kpk-periksaan-pegawai-hotel-dalam-kasus-korupsi-bansos-bandung> 26 November 2014
- SINDOnews.com 26 November 2014
- Tribunnews.com
<http://www.tribunnews.com/nasional/2013/10/09/kpk-periksa-manajer-perusahaan-asuransi-terkait-korupsi-di-ui> 10 November 2014

