



Kontribusi Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional

Sidang Tesis

Oleh :

Didi Asmadi

NRP. 2512205204

Pembimbing :

Dr. Ir. Bambang Syairudin, M.T

Dr.Eng. Erwin Widodo, S.T, M.Eng

Program Magister Jurusan Teknik Industri - Fakultas Teknologi Industri
Institut Teknologi Sepuluh Nopember

SURABAYA

2015

Outlines Presentation

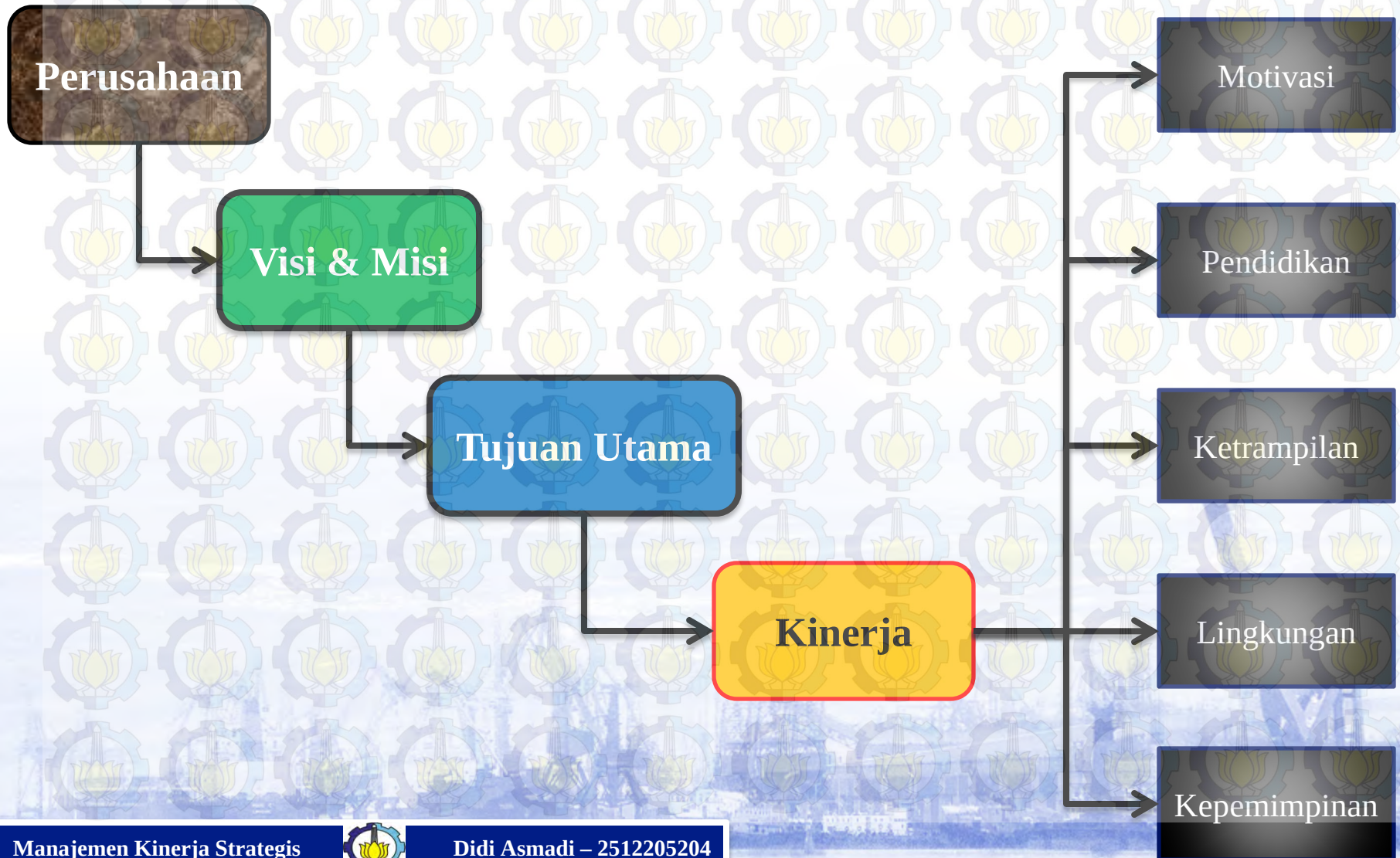
Pendahuluan

Analisa Data

Pembahasan

Simpulan

Pendahuluan





Kinerja

Kecerdasan
Spiritual

Kecerdasan
Intelektual

Kecerdasan
Emosional

Mengapa EQ dan SQ penting terhadap Kinerja ?

1. Mampu menampilkan kinerja dengan hasil kerja yang lebih baik, efisien, tepat dan cepat (Agustian, 2001).
2. Mampu memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan tersebut untuk memandu pikiran & tindakan (Goleman, 2001).
3. Mampu menciptakan profesionalisme kerja dalam mematuhi prinsip-prinsip fundamental etika yang telah ditetapkan (Dharmawan, 2013).
4. Mampu meningkatkan etos kerja karyawan. (Fitriyanto, 2005)
5. Mampu memaknai setiap tindakan dan nilai dalam kehidupan serta pekerjaan mereka (Srivastava dan Misra, 2012)
6. Mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah (Patton, 1998 dalam Trihandini, 2005)





Kantor Pusat Administrasi (Kantor Direksi)



Kantor Produksi



Misi : Memenuhi kebutuhan
Garam Nasional

Didirikan pada : PP No. 12
Tahun 1991

- 
- Peningkatan Laba Perusahaan
 - Tata Kelola Perusahaan Lebih Baik
 - Pengelolaan Sumber Daya Manusia
 - Inovasi Produk
 - Peningkatan Produksi
 - Perluasan Jaringan Pemasaran

Kinerja

Kepemimpinan
Transformasional

Kecerdasan
Emosional

Kecerdasan
Spiritual

Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja ?

1. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi dan mengembangkan orang lain.
2. Pemimpin yang mampu menghasilkan kesadaran akan pencapaian tujuan. (Nazari dan Emami, 2012)
3. Pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. (Bass, 1998 dalam Swandari, 2003).
4. Pemimpin yang mampu mengadakan perubahan-perubahan yang strategis (Martoyo, 1994 dalam Muhdiyanto & Wicaksono, 2010).
5. Mampu membuat karyawan sadar akan pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan
6. Mampu mendorong karyawan untuk lebih mementingkan organisasi atau kelompok di atas kepentingan pribadi (Muhdiyanto & Wicaksono, 2010).

Rumusan Masalah

1. Apakah kecerdasan emosional memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kecerdasan spiritual memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan dengan menghadirkan peran kepemimpinan transformasional sebagai media moderasi ?

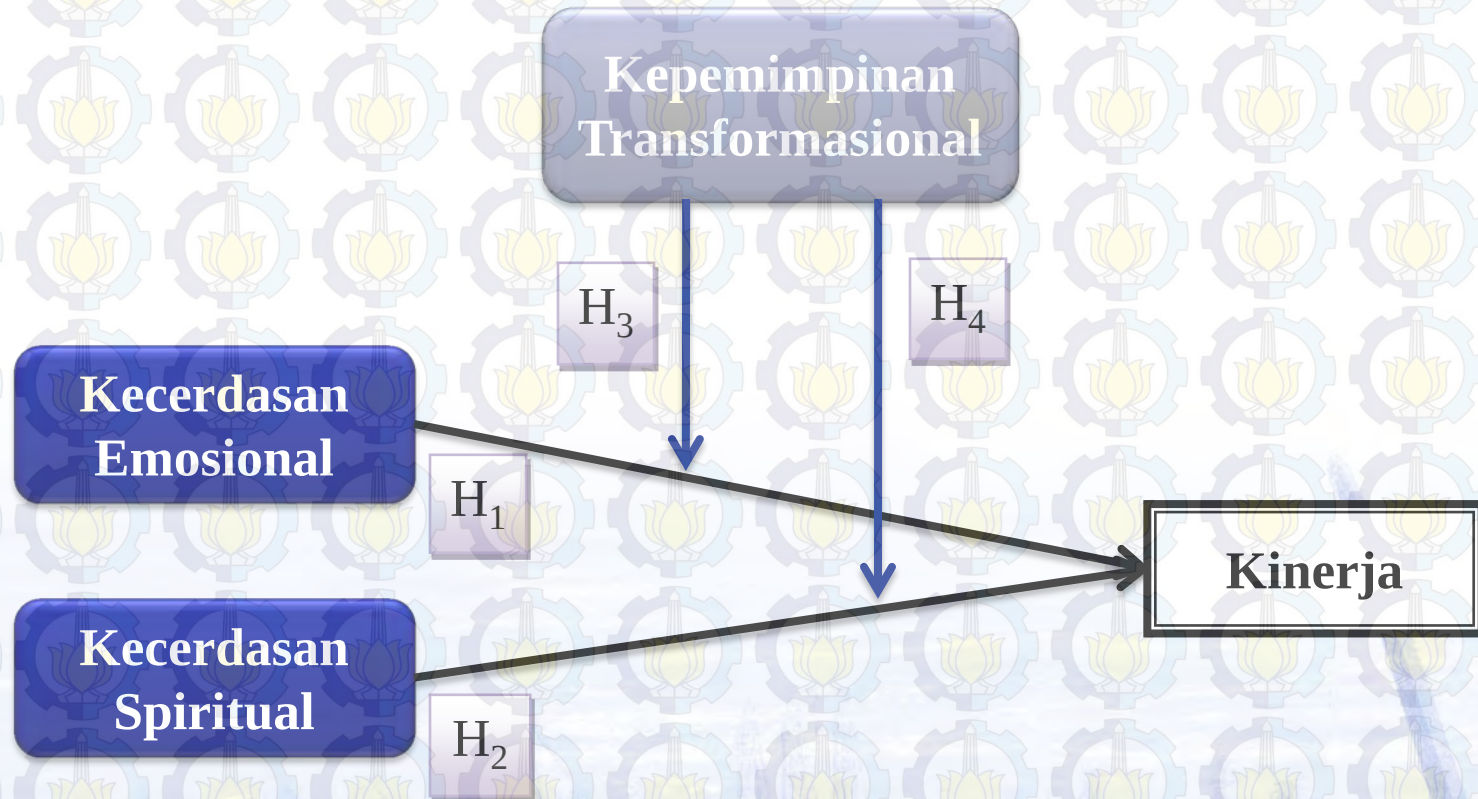
Tujuan Penelitian

1. Menentukan indikator kecerdasan emosional, spiritual, kepemimpinan transformasional dan kinerja.
2. Menguji seluruh indikator variabel tersebut kepada karyawan kantor administrasi PT. Garam (Persero) Surabaya.
3. Mengetahui seberapa besar kontribusi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada kantor administrasi PT. Garam (Persero) Surabaya yang dimoderasi kepemimpinan transformasional.

Hipotesis Penelitian

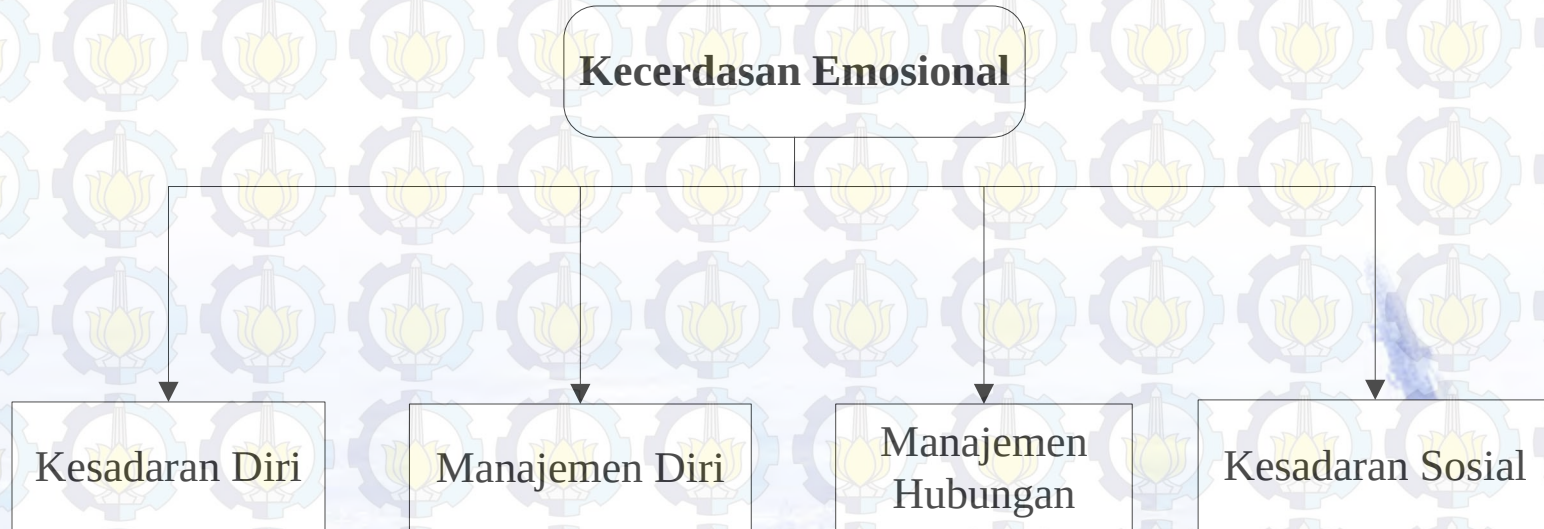
- H₁** : Kecerdasan emosional memberikan kontribusi positif langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan kantor pusat administrasi PT. Garam Persero) ?
- H₂** : Kecerdasan spiritual memberikan kontribusi positif langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan kantor pusat administrasi PT. Garam (Persero) ?
- H₃** : Kecerdasan emosional memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan kantor pusat administrasi PT. Garam (Persero) yang dimoderasi kepemimpinan transformasional ?
- H₄** : Kecerdasan spiritual memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan kantor pusat administrasi PT. Garam (Persero) yang dimoderasi kepemimpinan transformasional ?

Kerangka Pemikiran

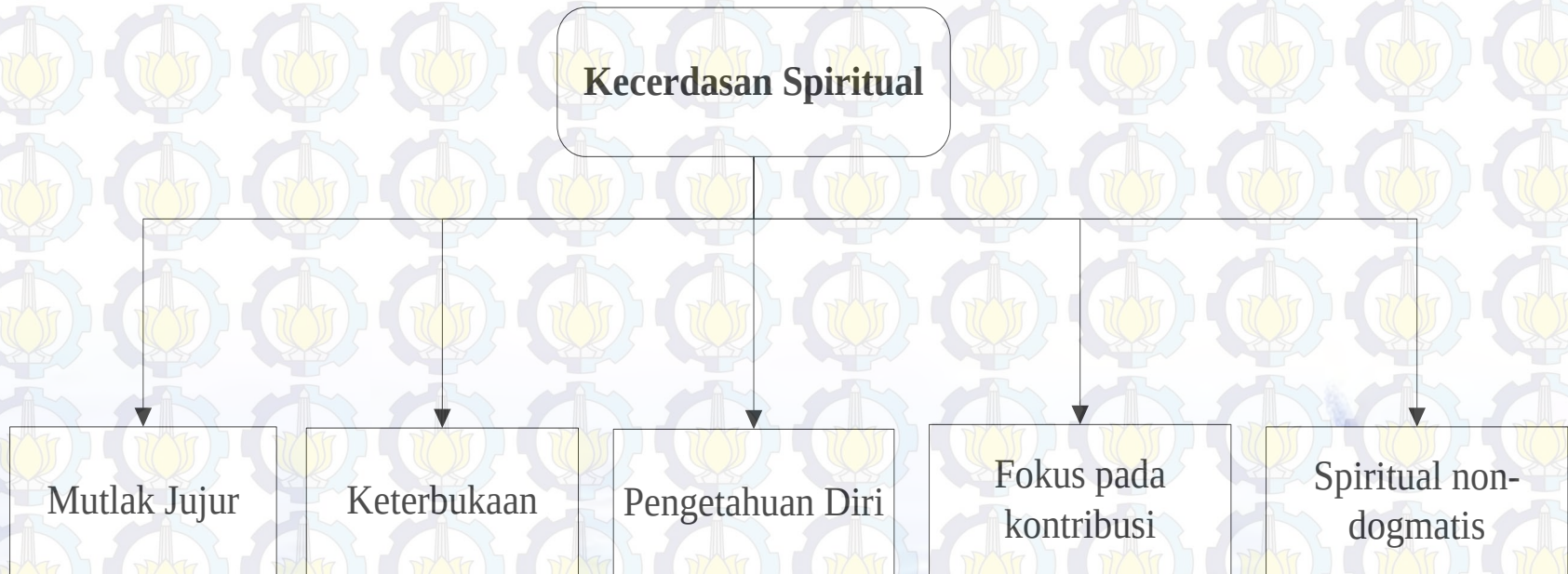


Definisi Operasional Variabel

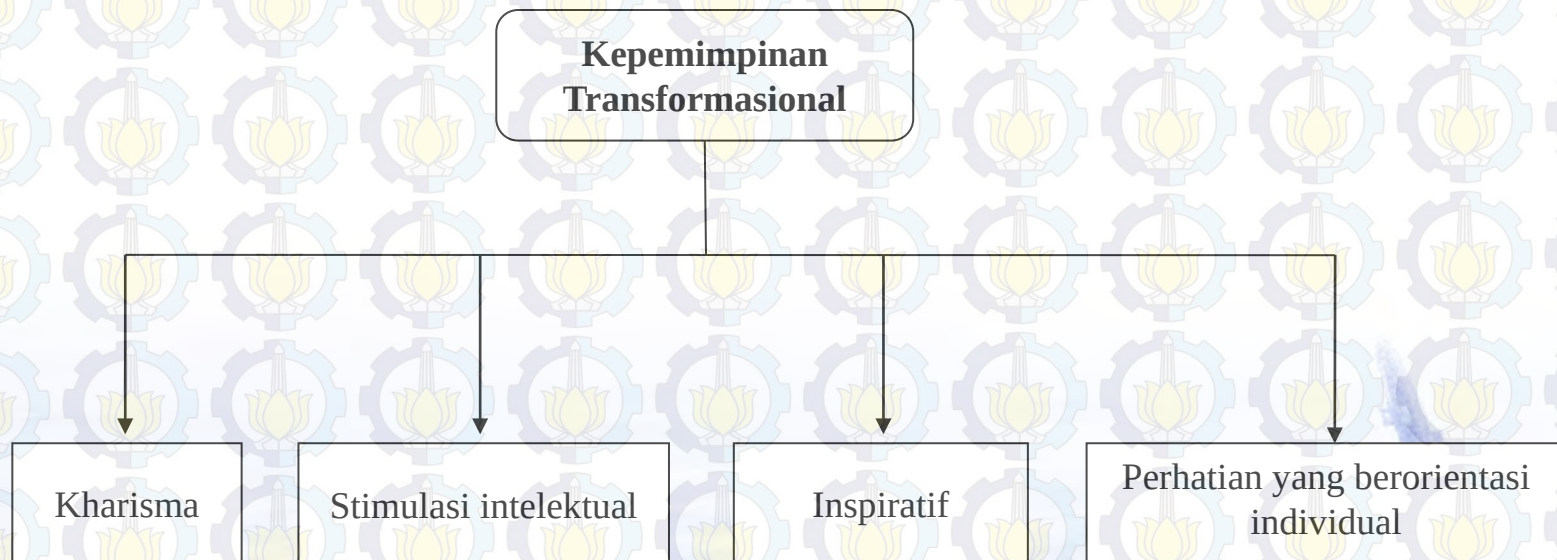
- **Indikator Kecerdasan Emosional (Goleman, 2001)**



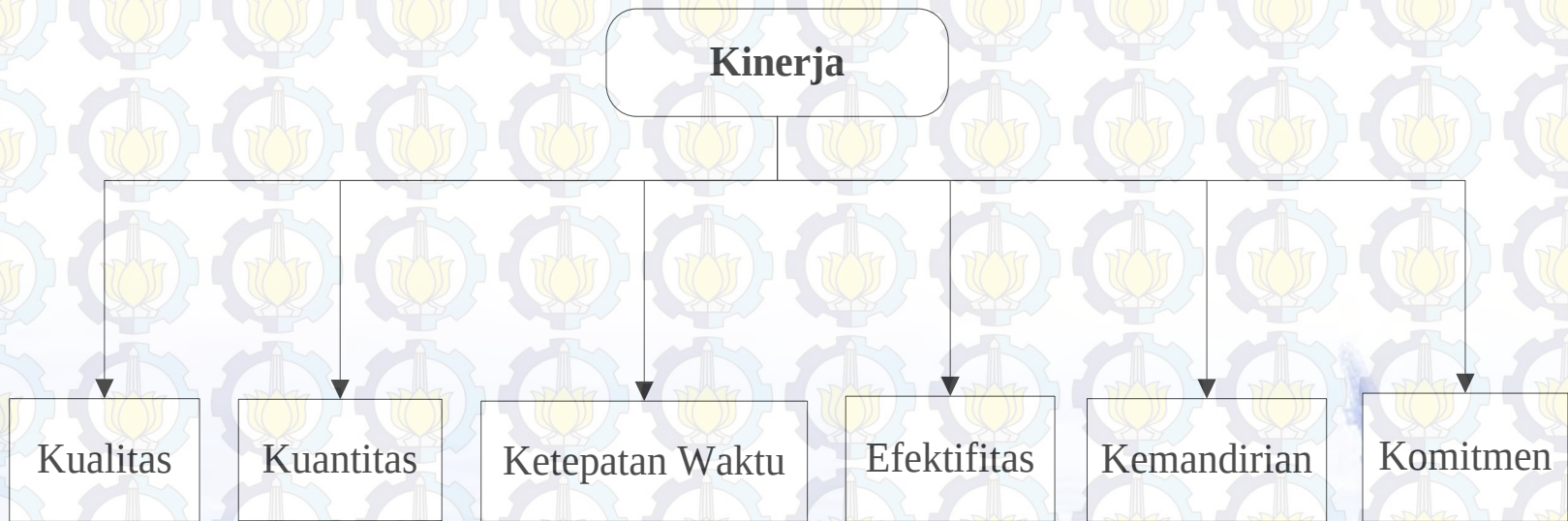
- **Indikator Kecerdasan Spiritual (Sukidi, 2002 dalam Waryanti, 2011)**



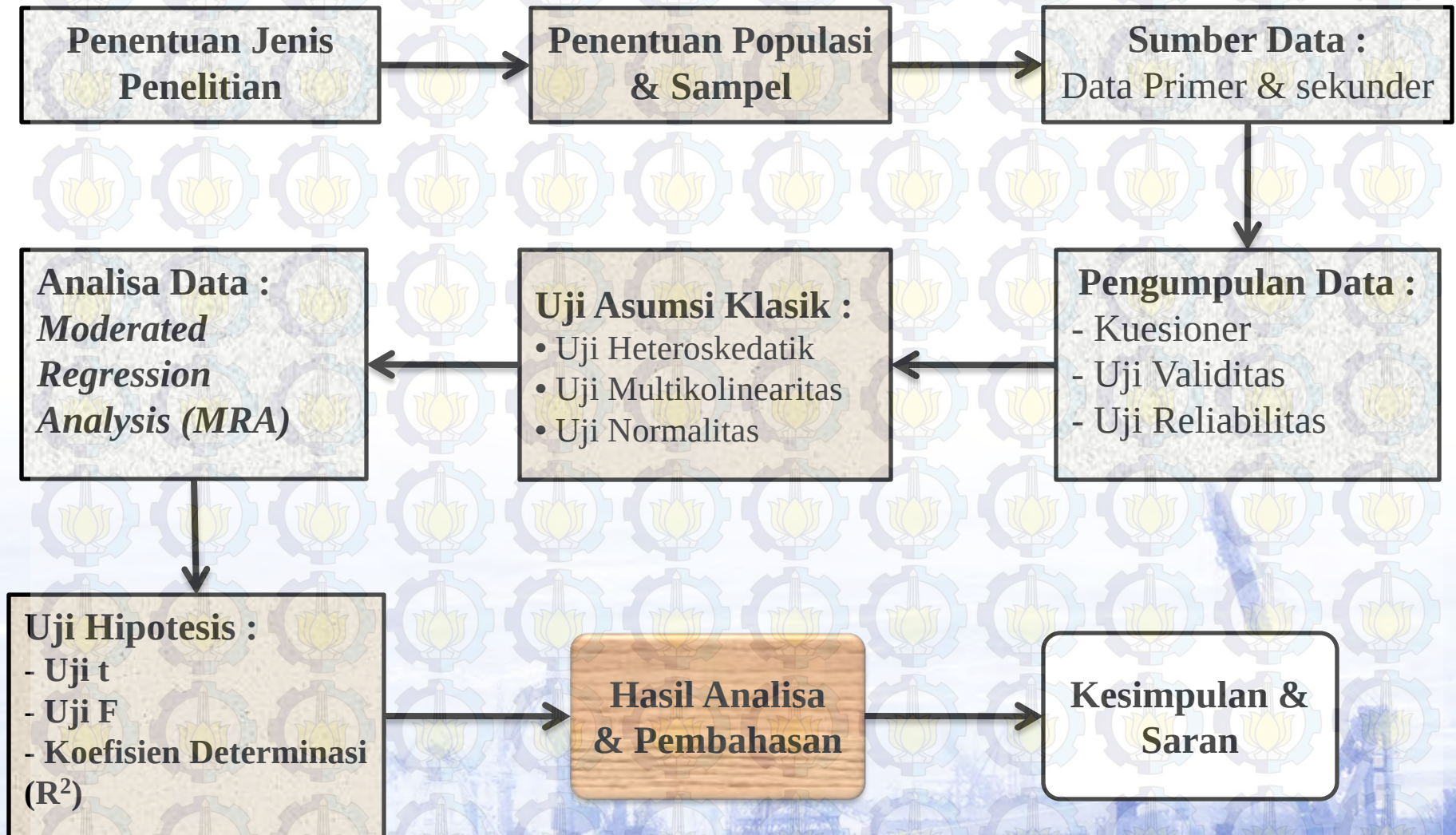
- **Indikator Kepemimpinan Transformasional (Bass dan Avolio, 1993 dalam Muhdiyanto dan Wicaksono, 2010)**



- **Indikator Kinerja (Bernardin, 1993 dalam Trihandini, 2005)**



Flowchat Penelitian



Analisa Data

Kantor Pusat Administrasi (Kantor Direksi)



1. Jumlah Sampel 80 Karyawan.
2. Lokasi : Kantor Pusat Adminitrasi PT. Garam (Persero) Surabaya
3. Jumlah Kuesioner yang diedarkan sebanyak 80 Kuesioner.
4. Kuesioner yang kembali 71 Kuesioner.
5. *Response rate* sebesar 88,75 %

Gambaran Umum PT. Garam (Persero)

- Perusahaan BUMN yang memiliki lahan terluas di Indonesia 5.340 Ha
- Wilayah Produksi Sumenep, Sampang dan Pamekasan, Pulau Madura, Jawa Timur.
- Kapasitas produksi rata-rata 300.000 ton
- Kualitas produksi Nacl 95 % & 97 %
- Memiliki 2 kantor utama
- Kantor pusat administrasi (Kantor Direksi) terdiri dari 8 unit/bidang kerja.

Profil	Frekuensi	Persentase
Usia (Tahun) :		
< 25	4	5,6
26 – 30	28	39,4
31 – 35	18	25,4
36 – 40	8	11,3
➢ 40	13	18,3
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	47	66,2
Perempuan	24	33,8
Pendidikan :		
SLTA	6	8,5
D3	9	12,7
S1	48	67,6
S2	7	9,9
S3	1	1,4
Masa Kerja :		
< 5	29	40,8
6 – 10	19	26,8
11 – 20	11	15,5
21 – 30	12	16,9

Profil Responden

Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	No. of Items	Kriteria	Cronbach's Alpha	Kriteria
Kecerdasan Emosional	14	Valid	.725	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	10	Valid	.801	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	11	Valid	.909	Reliabel
Kinerja	13	Valid	.866	Reliabel

Keputusan berdasarkan :

- Uji Validitas : *Pearson Correlation*, Sig. < 0.05
- Uji Reliabilitas : Sig. > 0.60

Uji Asumsi Klasik

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kecerdasan Emosional	.016	62.200	terjadi multikolinearitas
Kecerdasan Spiritual	.010	101.549	terjadi multikolinearitas
Kepemimpinan Transformasional	.026	38.024	terjadi multikolinearitas
Moderat 1	.004	271.430	terjadi multikolinearitas
Moderat 2	.003	355.096	terjadi multikolinearitas

Uji
Multikolinearitas 1

Metode Centering

Uji
Multikolinearitas 2

Keputusan berdasarkan :

-VIF < 10

-Tolerance > .10

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kecerdasan Emosional	.311	3.212	Tidak terjadi multikolinearitas
Kecerdasan Spiritual	.343	2.917	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepemimpinan Transformasional	.475	2.104	Tidak terjadi multikolinearitas
Moderat 1	.226	4.434	Tidak terjadi multikolinearitas
Moderat 2	.268	3.726	Tidak terjadi multikolinearitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional	.320	Tidak Terjadi Heteroskedastik
Kecerdasan Spiritual	.227	Tidak Terjadi Heteroskedastik
Kepemimpinan Transformasional	.342	Tidak Terjadi Heteroskedastik
Moderat 1	.756	Tidak Terjadi Heteroskedastik
Moderat 2	.825	Tidak Terjadi Heteroskedastik

Uji Heteroskedastik (Glesjser)
Sig. > 0.05

Uji Normalitas
Sig. > 0.05

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.583673
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.068
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.889
Asymp. Sig. (2-tailed)		.408

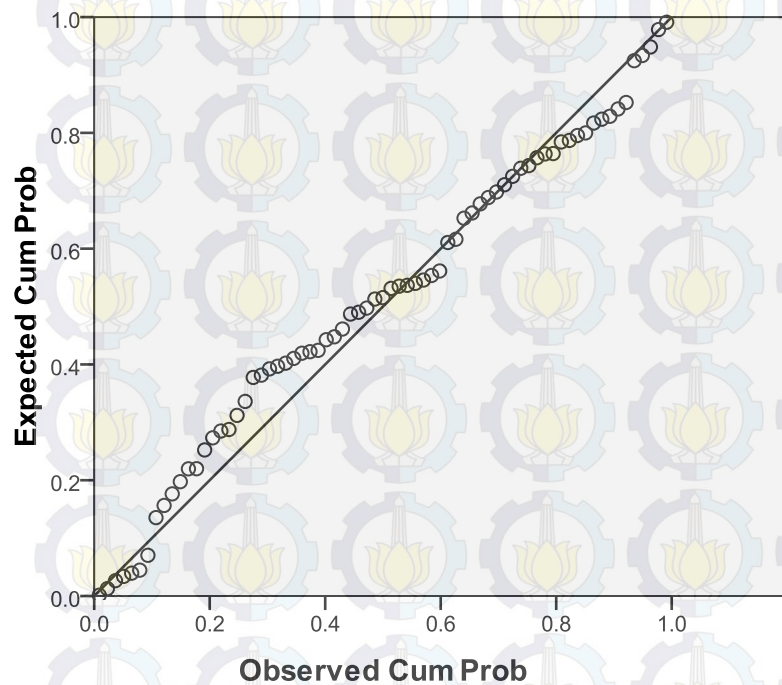
a. Test distribution is Normal.

a. Calculated from data.

Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram & *Probability Plot*

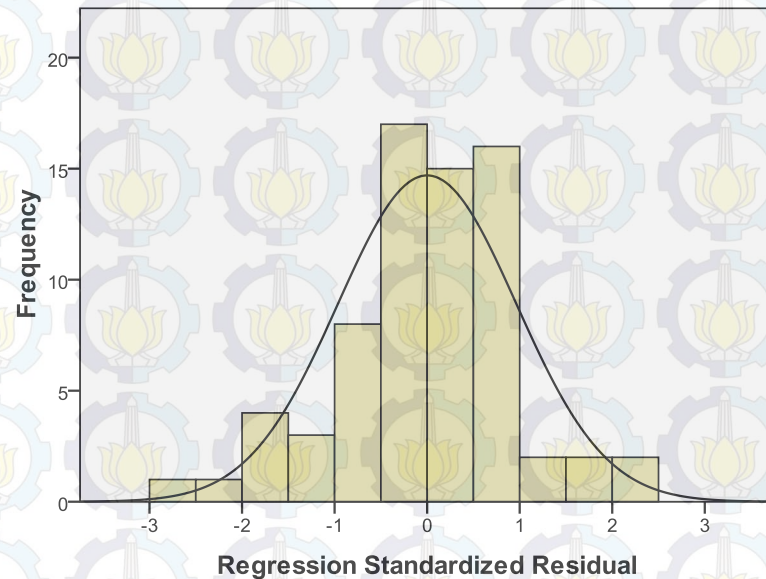
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Histogram

Dependent Variable: Kinerja



Mean = -2.87E-15
Std. Dev. = 0.964
N = 71

Uji Regresi Parsial

Uji Regresi Parsial EQ Terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients	Sig.
		Beta	
1	(Constant)	42.014	.000
	Kecerdasan Emosional	.832	.000
	R ²		.433
	Adjusted R ²		.425
	Std. Error of the Estimate		5.27622
	F hitung		52.639
	Sig.		.000 ^a

a. Dependent Variable: Kinerja

Keputusan :

Secara statistik ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

HIPOTESIS 1 → TERBUKTI

Uji Regresi Parsial SQ Terhadap Kinerja

		Unstandardized Coefficients	
Model		Beta	Sig.
1	(Constant)	42.014	.000
	Kecerdasan Spiritual	.959	.000
	R ²		.483
	Adjusted R ²		.476
	Std. Error of the Estimate		5.03580
	F hitung		64.530
	Sig.		.000 ^a

a. Dependent Variable: Kinerja

Keputusan :

Secara statistik ini membuktikan bahwa kecerdasan spiritual terbukti memberikan kontribusi dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

HIPOTESIS 2 → TERBUKTI

Uji Regresi Moderasi

Uji Regresi Moderasi 1

Model		Unstandardized Coefficients	Sig.
		Beta	
1	(Constant)	41.835	.000
	Kecerdasan Emosional	.581	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.337	.007
	Moderat 1	.007	.573
R ²			.492
Adjusted R ²			.469
Std. Error of the Estimate			5.06914
F hitung			21.593
Sig.			.000 ^a

a. Dependent Variable: Kinerja

Keputusan :
HIPOTESIS 3 → TIDAK TERBUKTI

Kepemimpinan transformasional bukan variabel moderating tapi merupakan variabel independen. (Sugiono 2004 ; Tambun, 2013)

Uji Regresi Moderasi 2

Model		Unstandardized Coefficients	Sig.
		Beta	
1	(Constant)	42.454	.000
	Kecerdasan Spiritual	.714	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.266	.018
	Moderat 2	-.021	.221
R ²			.547
Adjusted R ²			.527
Std. Error of the Estimate			4.78549
F hitung			26.955
Sig.			.000 ^a

a. Dependent Variable: Kinerja

Keputusan :
HIPOTESIS 4 → TIDAK TERBUKTI

Kepemimpinan transformasional bukan variabel moderating tapi merupakan variabel independen. (Sugiono 2004 ; Tambun, 2013)

Variabel Independen

Kepemimpinan
Transformasional

Kecerdasan
Emosional

Kecerdasan
Spiritual

Kinerja

Pembahasan

Kecerdasan Emosional



**PT. Garam
(Persero)**



Kecerdasan Spiritual



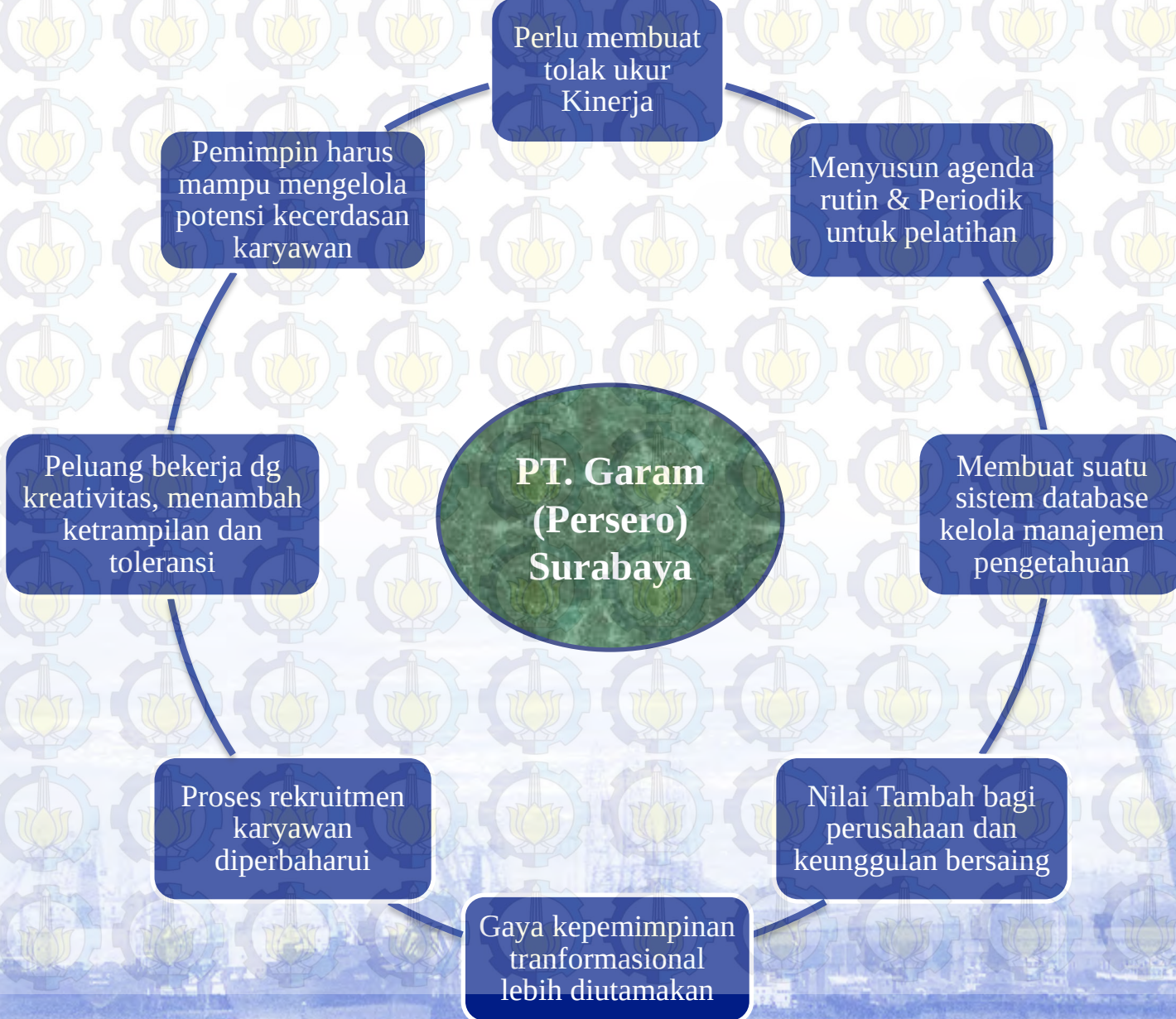
- Kontribusi EQ terhadap kinerja karyawan sebesar 42,5 % dan SQ sebesar 47,6 % dan keduanya berpengaruh signifikan.
- Seluruh indikator variabel EQ dan SQ tercermin dalam aktifitas kinerja karyawan.
- Ini membuktikan bahwa pencapaian kinerja PT. Garam (Persero) Surabaya tidak hanya mengutamakan kecerdasan intelektual semata.
- Bahwa semakin baik memanfaatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual maka akan ikut meningkatkan kinerja karyawan serta kemampuan daya saing perusahaan yang lebih baik.
- Penelitian ini juga mengkonfirmasi beberapa pernyataan dan penelitian terdahulu.



Kontribusi EQ dan SQ terhadap kinerja yang dimoderasi Kepemimpinan Transformasional di PT. Garam (Persero)

- Kepemimpinan transformasional bukan variabel moderating tapi merupakan variabel independen.
- Kepemimpinan tersebut belum mampu memberikan pengaruh terhadap hubungan langsung kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.
- Ciri-ciri kepemimpinan transformasional sudah ada di manajemen perusahaan, ini terbukti bahwa kepemimpinan tersebut memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja.
- Proses kepemimpinan di perusahaan tersebut belum mampu memanfaatkan potensi kecerdasan tersebut sebagai bagian penting dalam bisnis prosesnya.
- Bahwa kepemimpinan transformasional merupakan paradigma kepemimpinan modern, dimanis dan terarah.

Implikasi Manajerial



Simpulan

- Penelitian ini menggunakan metode analisis data *Multiple Regression Analysis (MRA)* dan menggunakan transformasi data ordinal ke data interval yaitu metode *Method Succesive Interval (MSI)*
- Salah satu kendala yang dihadapi dalam penelitian ini adalah kemungkinan besar terjadinya multikolinearitas, ini diatasi melalui metode *Ridge Regression* atau metode *centering*.
- Penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional bukan variabel moderating tapi merupakan variabel independen.

Simpulan (2)

- Secara parsial kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja.
- Penelitian ini mampu memberikan kontribusi implikasi secara teoritis maupun manajerial untuk kepentingan ilmu pengetahuan dan khususnya perusahaan objek penelitian ini.
- Saran penelitian ini kedepan adalah perlu dilakukan penelitian lanjutan lebih komperehensif .
- Sebaiknya ada model uji dengan melibatkan level pimpinan dan karyawan, agar dapat terlihat konsistensi hasil penelitian

Terima Kasih



**Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS)
Surabaya**