



## Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Religius SDM Pada Tenaga Pendidikan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta

Sunarti<sup>a</sup>, Hasanah<sup>b</sup>, Mochamad Heru Riza Chakim<sup>c</sup>, Tri Yuliantoro<sup>d</sup>

<sup>a</sup>Universitas Muhammadiyah Jakarta, email: sunarti@umj.ac.id

<sup>b</sup>Universitas Muhammadiyah Jakarta, email: hasanah@umj.ac.id

<sup>c</sup>Universitas Raharja, email: heru.riza@raharja.info

### INFO ARTIKEL

#### Riwayat Artikel:

Received Nov 11, 2022

Revised Nov, 13, 2023

Accepted Nov, 18, 2023

#### Keywords:

Emotional  
Intelligence,  
Spiritual Motivation,  
Religious  
Performance

#### Kata Kunci:

Kecerdasan  
Emosional, Motivasi  
Spiritual, Kinerja  
Religius.

### ABSTRACT

*This research aims to explore the influence of emotional intelligence and spiritual motivation on religious performance. The research sample consists of 35 employees working as educational staff in the Faculty of Economics and Business at Muhammadiyah University of Jakarta. Data were collected through questionnaires, and data analysis was conducted using the statistical tool SPSS. The research results indicate that emotional intelligence has a significant and influential effect on religious performance in the human resources of educational staff at the Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Jakarta, as the t-value is greater than the critical t-value ( $2.198 > 1.309$ ). Additionally, the obtained p-value is 0.035, where the p-value is less than 0.05 ( $0.035 < 0.05$ ), leading to the rejection of the null hypothesis ( $H_0$ ) and acceptance of the alternative hypothesis ( $H_a$ ). This implies that emotional intelligence significantly affects religious performance among educational staff in the Faculty of Economics and Business at Muhammadiyah University of Jakarta. Furthermore, spiritual motivation also has a significant and influential effect on religious performance in educational staff as the t-value is greater than the critical t-value ( $1.642 > 1.309$ ). Additionally, the obtained p-value is 0.035, where the p-value is less than 0.05 ( $0.035 < 0.05$ ), leading to the rejection of the null hypothesis ( $H_0$ ) and acceptance of the alternative hypothesis ( $H_a$ ). This indicates that spiritual motivation significantly affects religious performance among educational staff in the Faculty of Economics and Business at Universitas Muhammadiyah Jakarta.*

### ABSTRAK

Penelitian ini memiliki bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi spiritual terhadap kinerja religius, Sampel penelitian ini terdiri dari 35 karyawan yang bekerja sebagai tenaga pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan analisis data menggunakan perangkat statistic SPSS 20. Hasil Penelitian menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja religius SDM pada tenaga pendidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai  $2,198 > 1,309$ . Selain itu diketahui nilai sig sebesar 0,035, dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau  $0,035 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima, artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja religius pada tenaga Pendidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta. Motivasi spiritual berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja religius DDM pada tenaga pendidikan karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai  $1,642 > 1,309$ . Selain itu diketahui nilai sig sebesar 0,035, dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau  $0,035 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya motivasi spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja religius pada tenaga pendidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta.

## **PENDAHULUAN**

Upaya mencapai keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan memerlukan keterampilan tambahan, yaitu kecerdasan emosional. Kecerdasan ini diperlukan untuk mengendalikan emosi saat menjalankan tugas dan berinteraksi dengan rekan kerja lainnya. Tingkat kecerdasan emosional yang baik memungkinkan seseorang membuat keputusan tegas dan tepat, bahkan dalam kondisi tertekan sekalipun. Selain itu kecerdasan emosional juga memungkinkan seseorang menunjukkan integritas, berpikir jernih saat di bawah tekanan, bertindak sesuai etika, tetap berpegang pada prinsip, dan memiliki motivasi untuk berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan mencapai keberhasilan pada lingkungan kerja. Sebagaimana dalam surat Asy-Syams ayat 7-10, yang artinya “Demi jiwa serta penyempurnaan (ciptaan) Nya, maka Dia mengilhamkan kepadanya (jalan) kejahatan dan ketakwaannya. Sungguh beruntung orang yang menyucikan (jiwa itu). Dan sungguh rugi orang yang mengotorinya”. Dalam ayat ini menerangkan bahwa manusia adalah dimensi dalam tabiatnya, dan dalam kecenderungan arahnya, manusia memiliki potensi yang sama dalam kedurhakaan dan ketaqwaannya sehingga mampu membedakan mana yang baik dan mana yang buruk, maka beruntunglah orang yang mampu mengendalikan hawa nafsunya dan sungguh merugilah orang yang mengikuti rayuan nafsu dan godaan setan dengan melakukan kedurhakaan.

Masalahnya adalah karyawan sebagai individu cenderung selalui ingin melayani kepentingannya sendiri dan bila mereka tidak berbuat demikian maka perilaku mereka dapat dikatakan tidak kondusif bagi efisiensi yang optimal dalam penggunaan sumber daya. acuh tak acuh terhadap masyarakat atau pasien. Sedangkan motivasi dalam hal ini harus di barengi dengan nilai spiritual karena dengan adanya pendekatan nilai tersebut seseorang akan lebih memahami suatu pekerjaan bukan karena duniawi namun lebih memikirkan esensi akhiratnya, dan dengan pendekatan nilai spiritual maka setiap orang akan lebih ikhlas dan jujur dalam melayani masyarakat, karena mereka akan berfikir selain bisa menyelesaikan masalah yang di alami masyarakat juga akan mendapatkan pahala. Sehingga diharapkan karyawan bisa dan mampu menciptakan kinerja yang religius, kinerja yang bukan motivasinya karena gaji namun melainkan karena mengharapkan ridho allah SWT. Sementara pada saat yang sama dapat memotivasi diri sendiri dan memenuhi tantangan manajemen relasi. Kemampuan ini pada dasarnya dimiliki oleh strategi, motivator, pelatih, negosiator dan semua pengembang sumber daya manusia, mereka juga mendengar kata-kata yang tak terucapkan, pesan yang tak terdengar, melalui wajah dan bahasa tubuh sehingga dapat menyampaikan berita yang memiliki arti penting. Kompleksitas masalah kehidupan dapat menyebabkan penurunan kualitas hidup masyarakat. Hal ini tercermin dalam rendahnya motivasi, semangat kompetisi, dan daya juang masyarakat. Daya juang rendah terlihat melalui sikap

menyerah, putus asa, merasa tidak berguna, dan perilaku yang merugikan. Rendahnya semangat kompetisi juga berhubungan dengan kurangnya kepedulian terhadap orang lain, minat beragama rendah, serta pelanggaran nilai ajaran agama.

### **KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Kinerja merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan. Kesuksesan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kerja tim maupun individu secara optimal. Kinerja merupakan cerminan hasil dari upaya karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Menurut Fahmi (2018:2), kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode. Dalam Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Dalam sejarah perjalanan hidup manusia, religiusitas menjadi fenomena yang terwujud dalam berbagai dimensi, yang mencakup keyakinan (ideologi), peribatan (ritualistic), penghayatan (eksperiensial), pengalaman (konsekuensi), dan pengetahuan agama (Ancok, 1995). Dimana dimensi keyakinan mencakup harapan-harapan dan ketaatan pada pandangan teologis serta pengakuan terhadap kebenaran agama. Dimensi agama melibatkan perilaku ritual dan ketaatan sebagai komitmen terhadap agama. Dimensi penghayatan mencakup pengalaman dan persepsi dalam beragama, dimensi pengetahuan agama mengacu pada pengetahuan dasar tentang keyakinan, kitab suci dan tradisi. Sedangkan dimensi pengalaman mencakup akibat-akibat dari keyakinan keagamaan, praktek, pengalaman dan pengetahuan sehari-hari. Dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja religius adalah sejauhmana karyawan menerapkan nilai-nilai keagamaan dan tugas dan tanggung jawabnya, dalam hal berinteraksi dengan mahasiswa dan berkolaborasi dengan rekan kerja.

Beberapa faktor yang digunakan dalam menilai kinerja religius adalah kecerdasan emosional dan motivasi spiritual. Dalam Goleman (2004:45), "Kecerdasan emosional, atau Emotional Quotient (EQ), tidak hanya terbatas pada keterampilan kata dan angka yang diajarkan pada Pendidikan formal. Ini mencakup kemampuan mengungkapkan, menyadari, dan memahami emosi, serta mengatur dan mengendalikannya. Komponen kecerdasan emosional menurut Goleman terdapat empat kemampuan mendasar yang ada pada kecerdasan emosional, yaitu: (1) Kesadaran diri, (2) Manajemen diri, (3) Kesadaran sosial, (4) Kemampuan sosial. Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan Yusuf Ardiansyah, Lisa Harry sulistiyowati (2018) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Pada kenyataannya, secara umum karyawan terus didorong oleh kebutuhan universal yang tersusun mulai tingkat yang paling bawah sampai dengan yang tertinggi dan biasanya cenderung mengabaikan motivasi spiritual

dalam hidupnya. Daya juang dan semangat kompetisi yang rendah dapat menjadi indikasi motivasi spiritual yang kurang, di mana motivasi spiritual mencakup dorongan untuk menaati ajaran agama dan melibatkan diri dalam kegiatan positif (Ahyadi, 2005:37). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja.

## **METODA PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan ini didefinisikan sebagai sesuatu pendekatan dalam penelitian yang bersifat objektif yang mencakup pengumpulan dan menganalisis data kuantitatif dengan menggunakan pengujian alat ukur metode statistik. Menurut Asep Hermawan dan Husna Leila Yusran (2017:5-6). Penelitian ini menggali pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi spiritual terhadap kinerja religius SDM pada tenaga pendidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta (FEB UMJ). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian berdasarkan skala pengukuran. Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2014 :102). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terbuka. Pengujian instrument penelitian adalah 1. Uji Validitas 2. Uji Reliabilitas. Metode analisis data menggunakan uji asumsi klasik. Untuk uji hipotesisnya Analisa yang digunakan adalah Analisa regresi linier berganda, dan pengujian secara parsial (uji t).

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Responden dalam penelitian adalah tenaga kependidikan yang bekerja pada FEB UMJ. Hasil penyebaran kuesioner sebanyak 35 kuesioner. Berdasarkan data tersebut maka tingkat pengembalian =  $(35:35) \times 100\% = 100\%$ . Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang sebesar 88% dan perempuan sebanyak 4 orang sebesar 12%. Berdasarkan tingkat Pendidikan karyawan dengan tingkat pendidikan SMA = 16 orang sebesar 48 %, D3=16 orang sebesar 48% dan S1=3 orang sebesar 4%, dengan masa kerja lebih dari 2 tahun sebanyak 34 orang atau 97% dan 1 orang atau 3% kurang dari 2 tahun.

### **A. Hasil Penelitian**

#### **1. Uji Instrumen Penelitian**

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* dengan bantuan *software* SPP versi 24. Pada penelitian ini  $r_{tabel}$  ( $df= 35 - 2$ ) sebesar 0,3338 dengan tingkat signifikan 0,05. Suatu item dapat dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,770	0,3338	Valid
2	0,863	0,3338	Valid
3	0,702	0,3338	Valid
4	0,854	0,3338	Valid

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas Motivasi Spiritual

Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,805	0,3338	Valid
2	0,797	0,3338	Valid
3	0,646	0,3338	Valid

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas Kinerja Religius

Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,684	0,3338	Valid
2	0,858	0,3338	Valid
3	0,851	0,3338	Valid
4	0,698	0,3338	Valid

Pada tabel 1, 2 dan 3 dapat disimpulkan bahwa untuk seluruh item pertanyaan pada variabel kecerdasan emosional terbukti valid, karena semua item nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

b. Uji Reliabilitas

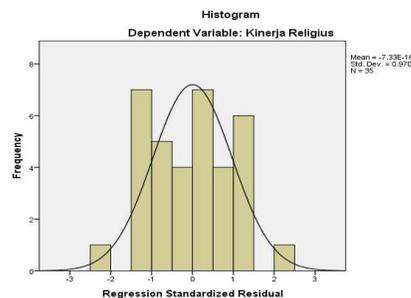
**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrument**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,799	0,600	Valid
Motivasi Spritual(X2)	0,608	0,600	Valid
Kinerja Religius(Y)	0,773	0,600	Valid

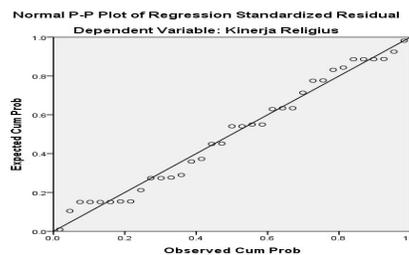
Berdasarkan tabel memperlihatkan *Cronbach's Alpha* masing-masing bernilai 0,799 0,608, dan 0,773. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600 yang berarti semua pernyataan yang berhubungan dengan kecerdasan emosional, motivasi spiritual, dan Kinerja religius dinyatakan baik dan reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



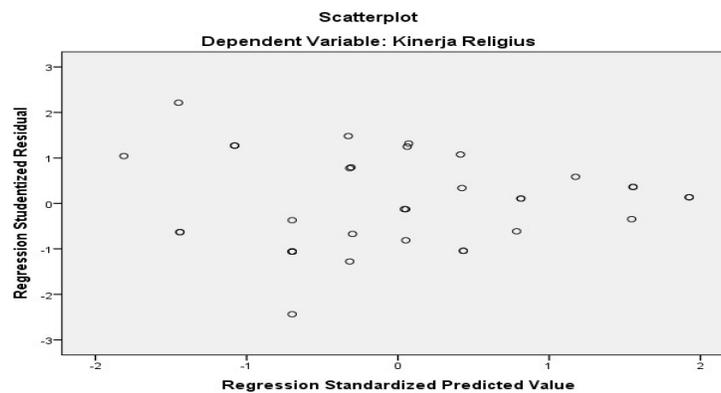
Grafik Histogram



Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan uji normalitas di lihat dari tabel pada grafik normal P-Plot. Sebarab data mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normaol.

c. Uji Heteroskedastisitas



Grafik Scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tersebut tidak dapat membentuk pola tertentu dengan jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak dapat dibaca dengan jelas. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 5  
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kecerdasan Emosional	.873	1.145
Motivasi Spiritual	.873	1.145

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa data tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hal ini diperjelas hasil nilai VIF tidak memiliki lebih dari 10 dan tolerance diatas dari 0,1 untuk kedua variabel tersebut.

3. Tehnik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.430	2.898		2.909	.007
1 Kecerdasan Emosional	.322	.146	.356	2.198	.035
Motivasi Spiritual	.330	.201	.266	1.642	.110

a. Dependent Variable: Kinerja Religius

Persamaan Regresi Linear Berganda:  $Y = 8,430 + 0,322X_1 + 0,330X_2$

Interpretasi nilai :

- i. Nilai konstanta sebesar 8,430 yang menunjukkan bahwa Y (kinerja religius) nilai 8,430 dengan menganggap variabel independen (kecerdasan emosional dan motivasi spiritual) dianggap konstan atau tetap.
- ii. Pada variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) menunjukkan nilai koefisien regresi kearah positif sebesar 0,322 berarti jika variabel  $X_1$  mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan variabel yang lain diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan variabel Y bertambah sebesar 32,2%.
- iii. Pada variabel motivasi spiritual ( $X_2$ ) menunjukkan nilai koefisien regresi kearah positif sebesar 0,33 berarti jika variabel  $X_2$  mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan variabel yang lain diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan variabel Y meningkat sebesar 33%. Jadi apabila motivasi spiritual semakin tinggi maka kinerja religius akan meningkat begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat disimpulkan bahwa:

- i. Uji hipotesis ( $H_1$ ) Berdasarkan hasil pengujian t menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja religius SDM pada tenaga pendidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai  $2,198 > 1,309$ . Selain itu diketahui nilai sig sebesar 0,035, dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau  $0,035 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima, artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja religius pada tenaga Pendidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Jakarta.
- ii. Uji hipotesis ( $H_2$ ) Motivasi spiritual berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja religius DDM pada tenaga pendidikan karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai  $1,642 > 1,309$ . Selain itu diketahui nilai sig sebesar 0,035, dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau  $0,035 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya motivasi spiritual berpengaruh

signifikan terhadap kinerja religius pada tenaga pendidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta.

### **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil olah data dan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja religius. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja religius.
2. Terdapat pengaruh variabel motivasi spiritual terhadap kinerja religius. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya variabel motivasi spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja religius pada tenaga Pendidikan FEB-UMJ.

Keterbatasan dalam penelitian ini dilakukan di suatu organisasi atau industri tertentu, yang membuat sulit untuk menggeneralisasikan temuan tersebut ke berbagai konteks atau sektor lainnya. Dan penggunaan metode pengumpulan data tertentu, seperti kuesioner atau wawancara, dapat membatasi validitas temuan. Selain itu, partisipan mungkin memberikan jawaban yang diharapkan daripada jawaban yang sesungguhnya.

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan memperbanyak variabel lain yang lebih tepat dan kondisional dengan metode penelitian yang lebih kompleks tentang kinerja tenaga Pendidikan pada Lembaga Pendidikan lainnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya. h-9
- Ahyadi, Abdul Aziz. (2005). *Psikologi Agama: Kepribadian Muslim Pancasila*. Bandung: Sinar Baru Algensindo. h-37
- Ardiansyah, Yusuf dan Sulistyowati, 2018, Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 2, No 1
- Asep Hermawan dan Husna Leila Yusran. 2017. *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Depok: Kencana. h.5-6
- Goleman, Daniel. 2004. *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*, Terjemahan oleh T. Hermaya. 2004. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. h-45
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. h-102