

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berdasarkan pernyataan pada kuisioner yang diberikan kepada responden.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Gambaran umum karakteristik 48 responden yang menjadi sampel pada penelitian ini antara lain dilihat dari: Usia Responden, Jenis Kelamin Responden, Pendidikan Terakhir Responden dan Masa Kerja Responden.

a. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia karyawan Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 30	3	6,25%
2	30 - 40	13	27,08%
3	40 - 50	19	39,58%
4	> 50	13	27,08%
TOTAL		48	100,00%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas terlihat bahwa karyawan Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple yang paling banyak berusia 40 – 50 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 39,58%, walaupun sebenarnya tidak terpaut terlalu jauh dengan jumlah karyawan yang berusia 30 – 40 tahun dan yang berusia diatas 50 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 27,08%. Hal ini juga bisa memberikan gambaran bahwa banyak karyawan disana yang bekerja cukup lama sehingga mencapai usia dewasa.

b. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin karyawan Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	44	91,67%
2	Perempuan	4	8,33%
TOTAL		48	100,00%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas maka diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih lebih besar dibandingkan perempuan yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar 91,67%. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple secara jumlah lebih dominan karyawan laki-laki dibandingkan dengan karyawan Perempuan.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir karyawan Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD	1	2,08%
2	SMP	11	22,92%
3	SMA	31	64,58%
4	Diploma	3	6,25%
5	S1	2	4,17%
TOTAL		48	100,00%

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, kondisi responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa karyawan Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple yang paling banyak pendidikan terakhirnya adalah di tingkat SMA yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 64,58%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tingkat pelaksana operasional yang pada umumnya diisi oleh orang dengan latar belakang pendidikan SMA ke bawah.

d. Masa Kerja Responden

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawan Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 3	1	2,08%
2	3 - 5	4	8,33%
3	5 - 8	8	16,67%
4	> 8	35	72,92%
TOTAL		48	100,00%

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa masa kerja karyawan Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple yang paling banyak adalah di atas 8 tahun dengan jumlah 35 orang atau sebesar 72,92%. Hal ini menunjukkan kesesuaian dengan deskripsi data responden berdasarkan umur, dimana banyak karyawan yang memang telah lama bekerja dan mengabdikan di perusahaan ditunjukkan dengan data jumlah karyawan yang besar pada kelompok umur diatas 40 tahun serta masa kerja lebih dari 8 tahun.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Analisis Deskripsi jawaban responden digunakan untuk memberikan informasi tentang tingkat penilaian atas indikator-indikator variabel penelitian dan alasan-alasan logis yang mendasari penilaian responden (Suliyanto, 2018). Untuk melakukan analisis deskripsi jawaban responden dapat menggunakan metode nilai indeks dengan kriteria lima kotak (*five box method*), dengan menentukan nilai rentang interval (*range*).

Pada survey ini menggunakan skala *Likert* dengan skor tertinggi di tiap pernyataan adalah “5” dan skor terendah adalah “1”. Dengan jumlah responden sebanyak 48 orang, maka didapat jumlah skor tertinggi sebesar 240 dan terendah sebesar 48, sehingga nilai rentang interval dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Interval = \frac{Nilai\ Maksimum - Nilai\ Minimum}{Jumlah\ Interval}$$

Keterangan :

- Nilai Maksimum = $48 \times 5 = 240$
- Nilai Minimum = $48 \times 1 = 48$
- Jumlah Interval = 5

$$\text{Sehingga nilai Interval} = \frac{240 - 48}{5} = 38,4$$

Selanjutnya nilai nilai indeks jawaban responden dapat disusun dalam tabel kriteria lima kotak dengan interval kelas sebesar 38,4 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Nilai Indeks Jawaban Responden

No	Nilai Indeks	Interval
1	Sangat Rendah	48,00 - 86,40
2	Rendah	86,41 - 124,81
3	Sedang	124,82 - 163,22
4	Tinggi	163,23 - 201,63
5	Sangat Tinggi	201,64 - 240,00

Hasil jawaban kuisioner yang diberikan oleh 48 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Skor
		(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	31	64,6	15	31,3	2	4,2	0	0	0	0	221
2	Saya menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik, teliti dan cepat	30	62,5	12	25,0	6	12,5	0	0	0	0	216
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan	31	64,6	12	25,0	5	10,4	0	0	0	0	218
4	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan	27	56,3	16	33,3	4	8,3	0	0	1	2,1	212
5	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	26	54,2	14	29,2	8	16,7	0	0	0	0	210
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu	30	62,5	10	20,8	7	14,6	1	2,1	0	0	213
7	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	36	75,0	9	18,8	3	6,3	0	0	0	0	225
8	Saya memiliki kemampuan lebih dari standar yang ditetapkan	23	47,9	18	37,5	7	14,6	0	0	0	0	208
9	Saya tidak mudah menyerah terhadap pekerjaan yang sulit	32	66,7	12	25,0	4	8,3	0	0	0	0	220
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri	24	50,0	11	22,9	11	22,9	1	2,1	1	2,1	200
JUMLAH SKOR												2.143
RATA-RATA SKOR												214,3

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, hasil jawaban dari beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 48 responden mengenai variabel Kinerja Karyawan memiliki *range* skor rata-rata sebesar 214,3 yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori *range* skor yang sangat tinggi.

Dengan demikian dapat digambarkan bahwa kondisi Kinerja Karyawan Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah secara umum memiliki kinerja yang sangat tinggi, namun demikian masih belum optimal dan merata sehingga perlu ditingkatkan lagi.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Skor
		(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya mampu memahami penyebab dari suatu permasalahan	24	50,0	13	27,1	10	20,8	1	2,1	0	0	204
2	Ketika menghadapi masalah, saya mampu merumuskan beberapa alternatif solusi yang logis	24	50,0	16	33,3	8	16,7	0	0	0	0	208
3	Saya mampu mengingat masalah yang lalu sebagai pembelajaran	25	52,1	18	37,5	5	10,4	0	0	0	0	212
4	Saya mampu memahami apa yang telah dibaca	25	52,1	18	37,5	5	10,4	0	0	0	0,0	212
5	Saya dapat memahami instruksi dengan cepat tanpa membutuhkan penjelasan lebih lanjut.	21	43,8	15	31,3	9	18,8	3	6,3	0	0	198
6	Mampu berkomunikasi dengan baik dan benar maupun menulis	31	64,6	10	20,8	7	14,6	0	0,0	0	0	216
7	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan	25	52,1	11	22,9	12	25,0	0	0	0	0	205
JUMLAH SKOR												1.455
RATA-RATA SKOR												207,9

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, hasil jawaban dari beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 48 responden mengenai variabel Kecerdasan Intelektual memiliki range skor rata-rata sebesar 207,9 yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual termasuk dalam kategori range skor yang sangat tinggi, namun juga masih belum optimal dan merata sehingga masih perlu untuk ditingkatkan Kembali.

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Skor
		(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya mampu mengontrol pikiran dan tindakan dalam situasi apapun	28	58,3	12	25,0	8	16,7	0	0,0	0	0	212
2	Saya menyadari bahwa marah didepan orang tidak selalu baik	39	81,3	5	10,4	4	8,3	0	0	0	0	227
3	Saya menyelesaikan pekerjaan yang direncanakan tanpa mengulur waktu	31	64,6	13	27,1	2	4,2	2	4,2	0	0	217
4	Saya tertarik pada pekerjaan yang	31	64,6	13	27,1	4	8,3	0	0	0	0,0	219
5	Saya bisa menempatkan diri pada posisi orang lain	22	45,8	19	39,6	6	12,5	1	2,1	0	0	206
6	Saya mampu mengorganisir serta memotivasi antar rekan	27	56,3	14	29,2	7	14,6	0	0,0	0	0	212
7	Saya berpedoman pada etika saat berhubungan dengan orang lain	28	58,3	17	35,4	3	6,3	0	0	0	0	217
JUMLAH SKOR												1.510
RATA-RATA SKOR												215,7

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, hasil jawaban dari beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 48 responden mengenai variabel Kecerdasan Emosional memiliki range skor rata-rata sebesar 215,7 yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional termasuk dalam kategori range skor yang sangat tinggi, namun juga masih belum optimal dan merata sehingga perlu juga untuk ditingkatkan.

Tabel 4.9
Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Kecerdasan Spiritual (X3)

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Skor
		(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya dapat dengan mudah beradaptasi ketika menghadapi situasi baru atau yang tidak terduga	26	54,2	10	20,8	11	22,9	1	2,08	0	0	205
2	Saya memiliki semangat untuk menjadi pribadi yang lebih baik	34	70,8	12	25,0	2	4,2	0	0	0	0	224
3	Saya memiliki sifat yang tidak merugikan orang lain	32	66,7	12	25,0	4	8,3	0	0	0	0	220
4	Saya memiliki nilai-nilai hidup yang positif	30	62,5	14	29,2	4	8,3	0	0	0	0	218
5	Saya selalu berdoa sebelum memulai pekerjaan	34	70,8	9	18,8	5	10,4	0	0	0	0	221
6	Saya memiliki sifat tidak mudah putus asa terhadap setiap masalah	31	64,6	14	29,2	3	6,3	0	0	0	0	220
7	Saya mampu memahami tujuan hidup	28	58,3	14	29,2	6	12,5	0	0	0	0	214
8	Saya meyakini selalu ada makna dari setiap peristiwa yang dialami	32	66,7	13	27,1	3	6,3	0	0	0	0	221
9	Saya mampu berimajinasi untuk lebih memahami hal	26	54,2	14	29,2	8	16,7	0	0	0	0	210
JUMLAH SKOR												1.953
RATA-RATA SKOR												217,0

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, hasil jawaban dari beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 48 responden mengenai variabel Kecerdasan Spiritual memiliki range skor rata-rata sebesar 217,0 yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual termasuk dalam kategori range skor yang sangat tinggi, akan tetapi belum optimal dan merata sehingga masih perlu untuk lebih ditingkatkan lagi.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Validitas instrumen dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pernyataan dengan skor total. Cara pengujian yang digunakan untuk mencari nilainya menggunakan korelasi Product Program Moment pada program SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 26).

Hipotesis yang digunakan untuk pengambilan keputusan ditentukan sebagai berikut:

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hipotesis	Keterangan
Pernyataan_X1.1	0,865	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_X1.2	0,877	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_X1.3	0,840	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_X1.4	0,892	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_X1.5	0,839	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_X1.6	0,861	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_X1.7	0,899	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.10 diatas bahwa hasil uji validitas untuk 7 (tujuh) pernyataan variabel Kecerdasan Intelektual (X1) diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{table} sehingga dapat diputuskan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hipotesis	Keterangan
Pernyataan_X2.1	0,863	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_X2.2	0,719	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_X2.3	0,836	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_X2.4	0,869	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_X2.5	0,891	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_X2.6	0,862	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_X2.7	0,870	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, hasil uji validitas untuk variabel Kecerdasan Emosional (X2) sebanyak 7 (tujuh) pernyataan diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada Kecerdasan Emosional (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual (X3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hipotesis	Keterangan
Pernyataan_X3.1	0,898	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_X3.2	0,875	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_X3.3	0,810	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_X3.4	0,931	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_X3.5	0,801	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_X3.6	0,914	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_X3.7	0,870	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_X3.8	0,842	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_X3.9	0,856	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, hasil uji validitas untuk variabel Kecerdasan Spiritual (X3) sebanyak 9 (sembilan) pernyataan diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada Kecerdasan Spiritual (X3) dinyatakan valid.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hipotesis	Keterangan
Pernyataan_Y1	0,875	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_Y2	0,891	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_Y3	0,891	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_Y4	0,875	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_Y5	0,899	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_Y6	0,887	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_Y7	0,727	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_Y8	0,804	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_Y9	0,859	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan_Y10	0,754	0,284	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 10 (sepuluh) pernyataan diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana dalam mengukur data memberikan hasil relatif konsisten, bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama serta fungsi dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauhmana keadaan alat ukur atau kuesioner tersebut. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) seri 26 dengan membandingkan antara *Alpha* dengan interpretasi nilai *r*.

Untuk melakukan interpretasi nilai *r Alpha* hasil uji menggunakan daftar atau table sebagai berikut:

Tabel 4.14
Interpretasi Nilai *r Alpha* Indeks Korelasi

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Suliyanto (2018)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka dapat diambil keputusan pada hasil pengujian reliabilitas instrument sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Koefisien r	Keterangan
Kecerdasan Intelektual	0,942	0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
Kecerdasan Emosional	0,932	0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
Kecerdasan Spiritual	0,956	0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,951	0,800 - 1,000	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh hasil uji reliabilitas dengan masing-masing nilai *Cronbach Alpha* yaitu variabel Kecerdasan Intelektual sebesar 0,942, variabel Kecerdasan Emosional sebesar 0,932, variabel Kecerdasan Spiritual sebesar 0,956 serta Kinerja Karyawan sebesar 0,951. Dari hasil tersebut dimana nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variable lebih besar dari 0,600, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument karena memiliki nilai yang sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas sampel digunakan untuk melihat apakah jumlah sampel yang diambil sudah refresentatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari jumlah sampel dapat dipertanggung jawabkan.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS (*Station Program and Service Solution*) Seri 26.

Rumusan Hipotesis :

- a. H_0 : Data berasal dari sampel berdistribusi normal
 H_a : Data berasal dari sampel tidak berdistribusi normal
- b. Kriteria Pengambilan Keputusan
 - Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak (distribusi sampel tidak normal)
 - Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima (distribusi sampel normal)

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	48
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.002
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0.134
Exact Sig. (2-tailed)	0.132

Berdasarkan tabel 4.15 diatas diperoleh hasil uji normalitas menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov* dengan tiga pendekatan yaitu *Asymptotic*, *Monte Carlo* dan *Exact*. Merujuk pada penelitian Mehta & Patel (2012), uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* dapat menggunakan *exact P-values*, *monte carlo P-values*, dan *asymptotic P-values*. Dari kebanyakan penelitian memakai persamaan *asymptotic* dalam menguji normalnya suatu data, tetapi persamaan tersebut memiliki beberapa kelemahan yang membuat hasil data menjadi tidak normal.

Dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* dengan pendekatan *asymptotic* didapat nilai signifikansi sebesar 0,002, dan ini lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak atau distribusi data tidak normal. Namun dari dua pendekatan lain yaitu *Monte Carlo* dan *Exact* didapat nilai signifikansi sebesar 0,134 dan 0,132 yang lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima atau dapat disimpulkan data normal. Dalam hal ini penulis menggunakan nilai signifikansi dari pendekatan *Exact* karena pendekatan ini lebih umum digunakan untuk jumlah data yang kecil. Sedangkan pendekatan *Monte Carlo* lebih banyak digunakan untuk jumlah data yang relatif lebih besar.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi Linear Sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya (Y).

Tabel 4.17

Hasil Uji Persamaan Koefisien Linier Sederhana

VARIABEL		B	Std. Error
X1	(Constant)	8.602	2.375
	Kecerdasan Intelektual	1.189	0.077
X2	(Constant)	3.923	3.409
	Kecerdasan Emosional	1.294	0.107
X3	(Constant)	2.902	3.370
	Kecerdasan Spiritual	1.026	0.082

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diperoleh hasil uji persamaan koefisien linier sederhana untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dapat dibuatkan persamaan regresinya sebagai berikut:

- a. Model persamaan regresi untuk Variabel Kecerdasan Intelektual

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 8,602 + 1,189X_1$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kecerdasan Intelektual

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta a sebesar 8,602 menyatakan bahwa Kinerja Karyawan Suv Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple sebesar 8,602 apabila Kecerdasan Intelektual = 0.
2. Koefisien Regresi $X_1 = 1,189$ menyatakan bahwa setiap penambahan Kecerdasan Intelektual sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan Suv Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple sebesar 1,189.

- b. Model persamaan regresi untuk Variabel Kecerdasan Emosional

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 3,923 + 1,294X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_2 = Kecerdasan Emosional

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta a sebesar 3,932 menyatakan bahwa Kinerja Karyawan Suv Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple sebesar 3,932 apabila Kecerdasan Emosional = 0.
2. Koefisien Regresi $X_2 = 1,294$ menyatakan bahwa setiap penambahan Kecerdasan Emosional sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan Suv Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple sebesar 1,294.

c. Model persamaan regresi untuk Variabel Kecerdasan Spiritual

$$Y = a + bX_3$$

$$Y = 2,902 + 1,026X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_3 = Kecerdasan Spiritual

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta a sebesar 2,902 menyatakan bahwa Kinerja Karyawan Suv Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple sebesar 2,902 apabila Kecerdasan Spiritual = 0.
2. Koefisien Regresi $X_3 = 1,026$ menyatakan bahwa setiap penambahan Kecerdasan Spiritual sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan Suv Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple sebesar 1,026.

4.4.2 Hasil Analisa Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan besarnya kontribusi variabel X dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel Y. Dengan kata lain koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa baik model regresi dalam menjelaskan variabel *dependent*.

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square (r^2)	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.925 ^a	0.856	0.847	2.428
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional				

Dari tabel 4.18 diatas, diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,856. Jika dimasukkan dalam rumus maka didapatkan hasil sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,856 \times 100\%$$

$$KD = 85,6\%$$

Dari hasil tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan:

1. Varian variabel *dependent* 85,6% dipengaruhi oleh varian *independent* dalam model ini, sisanya sebanyak 14,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Nilai *R-Square* sebesar 0,856 mendekati angka 1, yang artinya model ini baik. Karena semakin tinggi nilai *R-Square* maka model akan semakin baik dan demikian sebaliknya.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) seri 26.

Kriteria pengujian:

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Tabel 4.19
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.602	2.375		3.622	.001
	Kecerdasan Intelektual	1.189	.077	.915	15.361	.000
1	(Constant)	3.923	3.409		1.151	.256
	Kecerdasan Emosional	1.294	.107	.871	12.048	.000
1	(Constant)	2.902	3.370		.861	.394
	Kecerdasan Spiritual	1.026	.082	.879	12.490	.000

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, diperoleh nilai *significant* dan nilai t_{hitung} secara parsial untuk masing-masing variabel bebas, sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, hasil uji parsial pada variabel Kecerdasan Intelektual diperoleh nilai *Sig.* sebesar 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 15,361.

Dengan demikian nilai *Sig.* $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,329 > 2,015$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Intelektual secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Sub Divisi General Affairs PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah.

2. Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, hasil uji parsial pada variabel Kecerdasan Emosional diperoleh nilai *Sig.* sebesar 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 12,048.

Dengan demikian nilai *Sig.* $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,048 > 2,015$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Sub Divisi General Affairs PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah.

3. Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, hasil uji parsial pada variabel Kecerdasan Spiritual diperoleh nilai *Sig.* sebesar 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 12,490.

Dengan demikian nilai *Sig.* $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,490 > 2,015$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Spiritual secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Sub Divisi General Affairs PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini Kecerdasan Intelektual (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah, atas informasi analisis statistik yang mengungkapkan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan terlihat dari nilai *Sig.* 0,000 atau lebih kecil dari nilai *Alpha* (0,05). Hal ini mendukung penelitian Ratnasari *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki kemampuan lebih baik dalam mengolah angka. Karyawan memiliki pemahaman verbal dan karyawan dapat mempersepsikan segala sesuatunya dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan. Bahwasannya Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan individu untuk menghadapi tuntutan pekerjaan dan berhubungan langsung dengan keahlian berfikir secara rasional.

Hal ini dapat dipersepsikan oleh pimpinan perusahaan bahwa dengan bertambah baiknya kecerdasan intelektual karyawannya maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Alternatif perbaikan terhadap kecerdasan intelektual tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi ataupun Perusahaan, terutama untuk memperbaiki kinerja karyawannya.

4.6.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah, atas informasi analisis statistik yang mengungkapkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terlihat dari nilai *Sig.* 0,000 atau lebih kecil dari nilai *Alpha* (0,05). Hal ini mendukung penelitian Guruh Grahandika (2021), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang merupakan kemampuan individu untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berfikir dan bertindak dengan memerlukan waktu, perhatian dan konsentrasi benar adanya mempengaruhi hasil kerja seseorang. Dimana semakin meningkatnya kecerdasan emosional seorang karyawan dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut, begitu juga sebaliknya jika kecerdasan emosional menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional karyawan di Sub Divisi General Affair memiliki pengaruh cukup signifikan pada hasil kerja sesuai kondisi yang ditunjukkan para karyawan dalam hal kemampuan melayani dengan baik dan responsif atas kebutuhan departemen lain sebagai pelanggan walaupun dengan tingkat permintaan yang cukup tinggi. Ini menunjukkan tingkat kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya. Sehingga dapat dipersepsikan oleh pimpinan Perusahaan bahwa semakin meningkatnya kecerdasan emosional karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

4.6.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini Kecerdasan Spiritual (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Sub Divisi General Affair PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah, atas informasi analisis statistik yang mengungkapkan bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh terlihat dari nilai *Sig.* 0,000 yang lebih kecil dari nilai *Alpha* (0,05). Kecerdasan Spiritual berdampak pada Kinerja Karyawan dikarenakan Kecerdasan Spiritual merupakan dasar yang diperlukan untuk mendorong fungsi dari Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional agar lebih efektif.

Hasil temuan ini mendukung penelitian Nina Octavia, (2020) yang menyatakan ada pengaruh yang positif antara Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa Kecerdasan Spiritual signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan dimana semakin meningkatnya kecerdasan spiritual, maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika kecerdasan spiritual menurun, maka kinerja karyawan menurun. Sedangkan menurut Wardani *et. al.* (2020), Kecerdasan Spiritual Karyawan yang baik akan mendorong dan mempengaruhi tujuan karyawan dalam mencapai karir di dunia pekerjaan termasuk diantaranya usaha untuk mempertahankan pekerjaannya. Spiritualitas ditempat kerja berkontribusi nyata terhadap perilaku karyawan seperti menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, memunculkan keterlibatan yang lebih terhadap pekerjaan, memperkecil intensitas keluarnya individu dari pekerjaan serta meningkatkan kinerja dan sikap kerja karyawan.