

Social Intelligence dan Spiritual Intelligence terhadap Employee Performance melalui Leadership

Dede Jaelani

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ekonomi Manajemen Bisnis Islam, 40262,
Indonesia
dedejaelani@stembi.ac.id

Abstract

The study was made to explain how the description related to Social Intelligence, Spiritual Intelligence, Leadership and Employee Performance of Village Heads in West Bandung Regency, while the type of research used was descriptive verification research. The sample method used is incidental sampling, while the data for this study were obtained by using a discourse process on social intelligence and spiritual intelligence on leadership and its impact on the employee performance of village heads throughout West Bandung for 80 respondents. The analytical technique used in this research is Path analysis using IBM SPSS statistics software. The results of this study prove that the Social Intelligence and Spiritual Intelligence of the Village Head are good while Leadership and Employee Performance show quite good results, the two variables, namely social performance and spiritual performance have a significant influence on Leadership then Leadership has a significant influence on Employee Performance

Keyword: *employee performance, leadership, social intelligence, spiritual intelligence.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *Social Intelligence, Spiritual Intelligence, Leadership dan Employee Performance*, sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif. Metode pengambilan sampel menggunakan *incidental sampling*, sedangkan data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan proses wawancara terhadap 80 orang responden. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini merupakan *Path Analysis* dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS statistics. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Sosial Intelligence* dan *Spiritual Intelligence* Kepala Desa adalah baik sedangkan *Leadership* dan *Employee Performance* menunjukkan hasil yang cukup baik, kedua variabel yaitu sosial performance dan spiritual performance mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Leadership* kemudian *Leadership* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance*.

Kata Kunci: *employee performance, leadership, social intelligence, spiritual intelligence.*

I. PENDAHULUAN

Undang-undang No. 6/2014 tentang Desa, mengungkapkan bahwa Desa ialah desa dan desa istiadat atau yg diklaim dengan nama lain, selanjutnya dianggap desa merupakan, kesatuan rakyat yang mempunyai batas daerah yang berwenang berwenang buat mengatur serta mengurus urusan pemerintahan, kepentingan warga setempat berdasarkan prakarsa rakyat, hak berasal usul, serta/ atau hak tradisional yang diakui serta dihormati dalam system pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

UU No. 6/2014 tentang Desa terkait Desa sebagai kekuatan besar yang akan memberikan kontribusi terhadap misi Indonesia yang berdaulat, sejahtera dan bermartabat. Dalam NAWACITA, khususnya Nawa Cita ke-tiga yaitu membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan Desa dalam kerangka negara kesatuan (Putra, 2015:8). Berdasarkan NAWACITA tersebut jelas terlihat bahwa Desa menjadi penopang terbesar bagi kesejahteraan masyarakat. Peran serta pemerintah desa dalam menopang kesejahteraan masyarakat tersebut saat ini mengalami masalah terkait dengan kondisi pandemic COVID-19 yang telah terjadi sejak awal tahun 2020. Pandemi COVID-19 yang menyerang hampir seluruh negeri di dunia ini mengakibatkan sektor perekonomian mengalami keterpurukan yang berimbas pada menurunnya daya beli masyarakat sehingga tingkat kesejahteraan masyarakat pun mengalami penurunan.

Dugaan munculnya kasus-kasus pada proses penyaluran dana desa dalam bentuk Bantuan Langsung Tunai tersebut dilakukan oleh masyarakat melalui Sumber pengaduan telepon, situs dan media sosial lainnya. Penggunaan media komunikasi dengan memanfaatkan teknologi komunikasi saat ini memudahkan masyarakat untuk dapat mengakses informasi dan menyampaikan informasi dengan mudah. Berdasarkan Laporan Asoosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (9 Nopember 2020) jumlah pengguna internet di Indonesia mencapai 196,7 juta pengguna, 25% populasi penduduk Indonesia aktif memakai media sosial seperti Instagram.

NapoleonCat, perusahaan analisis pemasaran media sosial Polandia yang berbasis di Warsawa, mencatat jumlah pengguna Instagram untuk periode Januari hingga Mei 2020, sebanyak 69,2 juta sedangkan berdasarkan data dari Indonesian *Digital Report* pada tahun 2020 penggunaan Instagram sebanyak 63 juta. Penggunaan facebook di Indonesia sampai dengan tahun 2020 sebanyak 130 juta (Indonesia Digital Report, 2020). Penggunaan media sosial tersebut cukup banyak menunjukkan jika saat ini masyarakat berada pada tataran masyarakat informasional yang ditunjukkan oleh tingkat pertumbuhan informasi yang bersifat eksponensial, kecepatan transmisi informasi yang semakin cepat, lingkup informasi yang semakin luas, jangkauan terhadap informasi yang semakin terbuka, aspek interdependensinya tinggi, variabel informasi yang bersifat tidak langsung, penanganan informasi melalui teknologi, orientasi waktu bersifat masa depan (Siagian, 2014). Kepala desa/lurah memiliki tiga tugas utama yang harus dilaksanakan agar tercapai kesejahteraan masyarakat (Ulum, 2019).

Tiga tugas utama tersebut adalah menjaga rasa aman dan kondusifitas masyarakat; memberikan layanan yang luar biasa kepada masyarakat di mana tim kepemimpinan saat ini perlu diubah dari dilayani menjadi melayani. Agar semua mendapatkan pelayanan yang terbaik yang terakhir tugas utama dari kepala desa/lurah adalah untuk meningkatkan kebahagiaan orang. Jika tidak ada perubahan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat ke arahnya, lanjut UU Ruzhanul, kepala desa bisa dinyatakan tidak mampu menjadi kepala desa. Berdasarkan pernyataan di atas jelaslah bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja dari kepala desa/lurah. Kondisi pandemic COVID-19 saat ini menuntut peran kepala desa lebih optimal dalam penanggulangan COVID-19 seperti yang disampaikan oleh Eko Sri Haryanto Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan, dan Informasi (Balilatfo) Kemendes bahwa Pertama, perangkat desa harus menangani data dan arus informasi bagi seluruh warga. Data dan informasi keadaan ekonomi penduduk untuk menjaga kualitas hidup dan kesehatannya pada saat wabah. Kedua, kepala desa harus mampu mengelola pengelolaan informasi terkait Covid-19. Jangan biarkan komunitas khawatir dengan penyakit endemik ini karena informasinya tidak jelas. Ketiga, kepala desa mengambil inisiatif untuk mengurangi konsekuensi ekonomi dan sosial masyarakat. Apa konsekuensi darurat Covid-19 terhadap aktivitas keagamaan dan budaya? Keempat, kepala desa dapat membentuk lembaga sosial sesuai dengan kebutuhan desa. Tujuannya adalah untuk menghindari masalah sosial di pandemik dan yang terakhir yang juga penting artinya bagaimana kepala desa bisa menyampaikan informasi setiap hari mengenai perkembangan COVID-19 di wilayah kerjanya.

Faktor yang dapat mendorong keberhasilan kepemimpinan kepala desa atau lurah adalah kecerdasan dari seorang kepala desa atau lurah. Hasil studi Bank Dunia tahun 2005 menunjukkan bahwa satu-satunya penentu keunggulan suatu negara adalah kemampuannya untuk berinovasi, dengan kontribusi sebesar 5%. Faktor keunggulan lainnya adalah jaringan (25%), kapasitas teknologi (20%) dan terakhir kekayaan sumber daya alam (10%). Kita sudah memasuki abad 21, memasuki tahun ke-13 tentunya perlu banyak persiapan, termasuk memiliki pemimpin yang bisa merespon perkembangan zaman yang terjadi saat ini. Di abad 21 ini, terdapat banyak potensi risiko dan ketidakpastian seiring dengan pesatnya perkembangan lingkungan seperti teknologi, ilmu pengetahuan, ekonomi, budaya dan masyarakat, oleh karena itu, kaum muda, khususnya pelajar, pelajar terikat untuk belajar lebih banyak dan berinisiatif untuk mendapatkan lebih banyak pengetahuan dan keterampilan. Pada abad ke-21, siswa menghadapi lebih banyak risiko dan situasi yang tidak pasti. Sehingga siswa membutuhkan pengetahuan yang lebih baik dari generasi sebelumnya. Untuk menghasilkan generasi pemimpin yang mampu mengubah *status quo* nasional menjadi bangsa yang maju, sejahtera dan mampu bersaing secara internasional, perlu dikembangkan empat kecerdasan yang selama bertahun-tahun harus dimiliki oleh generasi pemimpin nasional.

Empat kecerdasan yang harus dimiliki seorang pemimpin antara lain kecerdasan emosional, kecerdasan sosial, dan kecerdasan mental. Berdasarkan Latar belakang Penelitian penulis tertarik untuk meneliti tentang: *Social Intelligence dan Spiritual Intelligence Terhadap Leadership*.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Social Intelligence

Thorndike dalam Goleman (2016), menggolongkan kecerdasan menjadi tiga, yaitu kecerdasan konkret (*concrete intelligence*), kecerdasan abstrak (*abstract intelligence*), dan kecerdasan sosial (*social intelligence*). Kecerdasan sosial sebagai kecakapan untuk memaklumi serta mengelola orang lain baik pria dan Wanita. Sedangkan menurut (Goleman, 2016), kecerdasan sosial merupakan kemampuan mengatur emosi dan perilaku untuk menjalin interaksi yang efektif dengan orang lain atau lingkungannya. Orang dengan kecerdasan sosial tinggi tidak akan menemui kesulitan saat memulai suatu interaksi dengan seseorang atau sebuah kelompok baik kelompok kecil maupun besar. Ia dapat memanfaatkan dan menggunakan kemampuan otak dan bahasa tubuhnya untuk membaca teman bicaranya. (Goleman, 2016) menjelaskan ada dua komponen kunci dalam membangun kecerdasan sosial yang baik adalah kesadaran sosial dan infrastruktur sosial. Kesadaran sosial adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui pikiran dan perasaan orang lain, terbagi atas kesadaran dasar, koherensi, ketepatan empatik, dan kesadaran sosial. Fasilitas sosial, khususnya bagaimana seseorang berhubungan dengan orang lain termasuk waktu, presentasi diri, dampak, dan perawatan.

Spiritual Intelligence

Kecerdasan dari asal istilah cerdas yg ini berarti pengembangan penuh akal dan kecerdasan untuk berpikir, memahami, atau pikiran yang tajam. Kecerdasan sendiri diartikan sebagai materi cerdas, yaitu kesempurnaan perkembangan pikiran seperti kemampuan berpikir dan ketajaman pikiran. Atau kita dapat mengatakan bahwa konsep kecerdasan adalah keadaan pikiran yang unik, lengkap dan berprinsip demi Allah. Sedangkan ruh berasal dari istilah spirit yang berarti ruh, jiwa, ruh, jiwa, ruh, kerohanian, kerohanian dan agama. dalam kamus psikologi spiritual mengatakan bahwa pengandaian nilai melampaui. Oleh karena itu, kecerdasan psikis merupakan kapasitas batin yang mewujudkan otak dan jiwa manusia yang sumber terdalamnya adalah inti alam semesta itu sendiri, sehingga memungkinkan otak untuk menemukan dan menggunakan pengetahuan pikiran dalam pemecahan masalah dan duduk perkara (Zohar & Marshall, 2007).

Zohar & Marshall (2007), mengungkapkan kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku kehidupan manusia dalam konteks yang lebih luas serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Pendapat lain dikemukakan oleh (Sukidi, 2004) bahwa kecerdasan spiritual melampaui kekinian, pengalaman manusia dan merupakan bagian terdalam serta terpenting dari manusia.

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang membuat seseorang menjadi utuh, sehingga dapat mengintegrasikan berbagai fragmen kehidupan, aktifitas dan keberadaannya. Menurut (Zohar & Marshal, 2007), beberapa tanda kecerdasan psikis yang berkembang dengan baik, antara lain fleksibilitas, memiliki rasa disiplin diri yang tinggi, kemampuan untuk mengatasi dan menikmati penderitaan.

Leadership

Kepemimpinan telah dideskripsikan oleh beberapa pakar merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Edison et al, 2018). Menurut pendapat (Sutrisno, 2020), kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Empat dimensi model kepemimpinan transformasional menurut (Colquitt, et al., 2015) yaitu:

1. Adanya pengaruh ideal
Pengaruh yang diidealkan melibatkan perilaku dengan cara yang menarik kekaguman, kepercayaan, dan rasa hormat dari pengikut, membuat pengikut ingin mengidentifikasi dan bersaing dengan pemimpin dan pemimpin dianggap memiliki kualitas yang sangat baik.
2. Motivasi yang menginspirasi
Motivasi yang menginspirasi melibatkan perilaku dengan cara yang menumbuhkan antusiasme dan komitmen terhadap visi dan masa depan organisasi. Pemimpin bisa mengartikulasikan visi masa depan menggunakan sangat menyakinkan.
3. Stimulasi intelektual.
Stimulasi intelektual yang terkait dengan perilaku menginspirasi pengikut untuk berinovasi dan berkreasi
4. Pertimbangan individual.
Pertimbangan individu artinya cara pemimpin buat memperlakukan karyawan menjadi individu yg unik dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi khusus yg perlu diikat ke dalam organisasi.

Employee Performance

Kinerja artinya yang akan terjadi dicapai oleh seseorang menurut standar yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja berarti catatan hasil yang diperoleh dari fungsi atau aktivitas eksklusif seorang karyawan yang dilakukan selama

periode waktu tertentu. Kinerja dapat dikatakan sebagai apa yang terjadi pada seseorang berdasarkan metrik yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi berarti memiliki karyawan yang kompeten dan berkualitas serta memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat mengharapkan hasil kerja yang memuaskan. Memang, semua karyawan tidak memiliki kapasitas, keterampilan, dan etos kerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Seorang pegawai yang mampu memenuhi harapan organisasi terkadang tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang dibutuhkan (Pasaribu & Krisnaldy, 2020). Menurut (Khotimah, 2017), kinerja merupakan standar yang telah ditetapkan sebagai bukti bahwa seseorang telah memberikan upaya terbaiknya dan upaya tersebut merupakan indikator bagaimana seseorang berpotensi dikembangkan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan untuk bekerja sama. Sedangkan (Daulay dkk, 2019) mengungkapkan pengukuran kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2015), bahwa faktor-faktor yang mensugesti kinerja artinya:

- a. Faktor kemampuan (*Aptitude*) Secara psikologis kemampuan (*gifted*) serta aktual aptitude (*knowledge* dan *skill*) adalah karyawan dengan IQ di atas homogenitas (110-120) yang cukup terlatih untuk posisinya dan memiliki keterampilan untuk melaksanakan tugas berulang akan lebih mudah. Untuk pencapaian kinerja yang dibutuhkan. Maka, karyawan ditempatkan sesuai dengan kompetensinya.
- b. Faktor Motivasi membentuk sikap (*attitude*) pegawai pada situasi kerja (*situation*) kerja Motivasi adalah suatu situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai target kerja.

Rikantika (2016), mengungkapkan kinerja seseorang dapat dihitung sesuai dengan 6 jenis yang diambil dari pekerjaan yang tersebut, yaitu:

1. Kualitas adalah sejauh mana hasil kegiatan dilakukan hampir sempurna, dalam arti sesuai dengan cara ideal melakukan kegiatan atau mencapai tujuan yang diperlukan dari kegiatan.
2. Kuantitas Kuantitas yang dihasilkan dari jumlah unit, jumlah siklus operasi yang diselesaikan
3. Tepat waktu. tingkat penyelesaian suatu kegiatan pada waktu awal yang diinginkan, dipertimbangkan dalam hal koordinasi dengan hasil dan memaksimalkan waktu yang dihabiskan untuk kegiatan lain
4. Efisiensi. tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan untuk tujuan meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian setiap unit dalam penggunaan sumber daya

5. Kemandirian. sejauh mana seorang karyawan mampu melakukan fungsi pekerjaannya tanpa berkonsultasi dengan supervisor atau memerlukan intervensi supervisor untuk menghindari hasil yang merugikan
6. Tingkat Komitmen Komitmen karyawan untuk bekerja dengan organisasi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Pengaruh *Social Intelligence* terhadap *Leadership*

Social Exchange Theory (Blau,1964) menjelaskan bahwa lingkungan hidup seseorang umumnya terdiri atas orang-orang lain, maka orang-orang yang berada pada suatu organisasi atau profesi tersebut dilihat mempunyai sikap yang saling mempengaruhi. Korelasi tersebut memiliki unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Seal (2006), diperoleh hasil bahwa konstruksi kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial adalah konstruksi yang dinamis dengan tradisi yang berada dalam ilmu perilaku dan memiliki potensi praktis yang sangat besar untuk menjadi faktor penyebab kepemimpinan. Hasil penelitiannya juga membuktikan bahwa konsep tersebut tidak hanya beresonansi secara intuitif tetapi memiliki penerapan langsung dan nyata untuk sejumlah tantangan pengembangan kepemimpinan internal.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ramirez et al. (2019), menemukan bahwa hubungan antara kecerdasan sosial dengan kepemimpinan resonansi dapat terbentuk dimana hasil analisis kerangka teoritis menegaskan bahwa pusat dari setiap organisasi adalah bakat manusia, dan pada kondisi bakat memimpin ini bergantung pada nilai, dikualifikasikan oleh area lunak mereka, yang mengarah ke kompetensi generik mereka sehingga dapat mengubah tindakan mereka. Demikian penelitian (Judge et al., 2004) menemukan bahwa beberapa sifat memiliki korelasi yang lebih kuat dengan kepemimpinan daripada kecerdasan dan bahwa, secara keseluruhan, lima sifat kepemimpinan memiliki korelasi dengan kepemimpinan. Hasil penelitiannya juga bahwa validitas ini lebih tinggi daripada validitas untuk kemampuan kognitif, menunjukkan bahwa memilih pemimpin berdasarkan kepribadian tampaknya relatif lebih penting. Namun, meskipun hubungan keseluruhan antara kecerdasan dan kepemimpinan mungkin terjadi secara sederhana berdasarkan teori sumber daya kognitif, lebih penting untuk memilih atau menempatkan individu yang cerdas sebagai pemimpin dalam posisi kepemimpinan ketika pemimpin berada pada tingkat stress yang rendah, dan pemimpin memiliki kemampuan untuk mengarahkan.

Pengaruh *Spiritual Intelligence* terhadap *Leadership*

Berdasarkan *Reasoned Action Theory* dijelaskan bahwa perilaku manusia secara langsung dimotivasi oleh niat untuk berperilaku. Ada 2 faktor yg merujuk pada pembentukan niat perilaku; yaitu, perilaku (*attitude to behavior*) dan norma subjektif (*subjective norm*). Sikap perilaku dan kebiasaan subjektif dipengaruhi oleh

seperangkat keyakinan, yaitu keyakinan perilaku dan keyakinan normatif (Zhang, 2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Gani, et al. (2017), menunjukkan ada hubungan antara kapasitas emosional dan spiritual karyawan untuk kinerja mereka sendiri. Dengan demikian pemimpin organisasi harus lebih peduli terhadap aspek spiritual ini. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa organisasi bisa mendapatkan keuntungan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan kekuatan kecerdasan interpersonal dan intrapersonal (Gardner, 1999) dengan cara memberikan dukungan pembelajaran yang lebih baik, kerja sama tim, pemikiran kritis, pemecahan masalah secara bersama, dan pembangunan asosiasi yang sukses dalam lingkungan kerja yang selalu berubah, beragam dan global (Green et al, 2005). Sangat penting bagian sumber daya manusia untuk mengembangkan intervensi yang relevan untuk meningkatkan tingkat dimensi *Emotional Intelligence* dan *Spiritual Intelligence* yang kurang dan dengan demikian membantu meningkatkan kepemimpinan efektivitas. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi untuk mendorong efektivitas kepemimpinan lebih tinggi dengan cara memasukkan variabel/konstruk kepentingan lainnya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menciptakan kesadaran dan minat kalangan profesional dibidang sumber daya manusia dalam hal rekrutmen dan seleksi pemimpin dengan kemampuan tersebut. Manajemen puncak organisasi harus melakukan pelatihan dan pengembangan yang tepat, pendampingan, pembinaan dan menggunakan langkah-langkah psikologis lainnya untuk meningkatkan tingkat *Emotional Intelligence* dan *Spiritual Intelligence*.

Pengaruh *Leadership* terhadap *Employee Performance*

Teori Peran atau *Role Theory* yaitu teori yang merupakan deretan berbagai jenis teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Selain dari psikologi, teori peran berawal dari dan masih permanen dipergunakan dalam sosiologi serta antropologi. Pembicaraan akan dipusatkan dalam teori Biddle (Sarwono, 2014:215).

Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah dan pharadigma penelitian ini, dapat digambarkan oleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *Social Intelligence* terhadap *Leadership*.
2. Terdapat pengaruh *Spiritual Intelligence* terhadap *Leadership*
3. Terdapat pengaruh *Leadership* terhadap *Employee Performance*

III. METODE PENELITIAN

Subyek penelitian ini adalah Kepala Desa di Wilayah Bandung Barat sedangkan obyek penelitian ini adalah *Social Intelligence*, *Spiritual Intelligence*, *Leadership* dan *Employee Performance*. Metode statistik yang digunakan adalah statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diterapkan

pada populasi (Sugiyono, 2018: 23). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian naratif verifikatif karena menggambarkan variabel penelitian dan mengamati korelasinya dari asumsi-asumsi yang telah dibuat secara sistematis dengan menggunakan uji sistematik Statistik (Sugiyono, 2018:10). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *technical auxiliary sampling* seleksi, yaitu suatu teknik identifikasi sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang bertemu dengan peneliti secara kebetulan bendera/kebetulan semuanya dapat digunakan sebagai template (Sugiyono, 2018: 85). Alat analisis yang digunakan dalam Penelitian adalah *Path Analisis* yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dan mengetahui hubungan masing-masing variabel terkait.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengambil sampel 80 kepala desa di Kabupaten Bandung Barat. Berdasarkan semua responden, penulis mengklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, lama bekerja yang responden dianggap didominasi laki-laki dibandingkan perempuan, Kelompok usia dominan adalah 25-35 tahun dan sebagian besar rata-rata akhir pendidikan strati-1.

Validitas dan Reliabilitas Data

Seluruh Item pertanyaan Variabel *Social Intelegence* (X1), *Spiritual Intelegence* (X2), *Leadership* (Y), dan *Employee Performance* (Z) memenuhi kriteria uji Validitas yang disyaratkan yaitu nilai r_{hitung} Lebih besar dari 0,300, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari seluruh variabel dinyatakan valid dan benar-benar sebagai variabel *Social Intelegence*, *Spiritual Intelegence*, *Leadership* dan *Employee Performance*.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1	0.866	0.60	Reliabel
X2	0.813	0.60	Reliabel
Y	0,878	0.60	Reliabel
Z	0,768	0.60	Reliabel

Tabel 1 menggambarkan semua variable yang di uji dinyatakan Reliabel. Hal ini dapat dilihat menggunakan nilai $r_{hitung} > r_H > 0,6$. yg ialah seluruh variabel yang diteliti dapat diandalkan serta bisa dilanjutkan ke Penelitian selanjutnya.

Analisis Data Deskriptif

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mnengenai makna hasil perhitungan statistic deskriptif di atas, dan sesuai dengan pendapat responden di atas, selanjutnya di bandingkan dengan table kriteria penafsiran kondisi variabel penelitian pada masing masing variabel yang di teliti, model yang di pakai mengadaptasi model tentang pengontrolan kualitas (Widodo dan Suparno, 2015), bisa pada lihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Kriteria Penafsiran Konsisi Variabel Penelitian

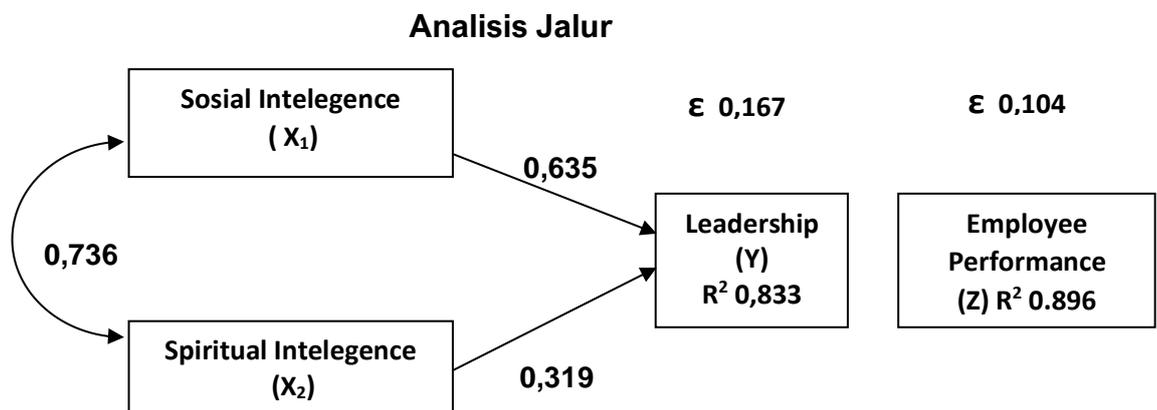
Rata-rata Skor	Penafsiran
4,2 – 5,0	Sangat Baik
3,4 – 4,1	Baik
2,6 – 3,3	Cukup Baik
1,8 – 2,5	Tidak Baik
1,0 – 1,7	Sangat Tidak Baik

Berdasarkan Hasil Perhitungan Deskriptif dibandingkan dengan kriteria Penafsiran diatas, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Rata-rata skor variable

NO	VARIABEL	RATA-RATA	KATEGORI
1	Sosial Intelegence (X ₁)	3,43	Baik
2	Spiritual Intelegence (X ₂)	3,44	Baik
3	Leadership (Y)	3,29	Cukup Baik
4	Employee Performace (Z)	3,20	Cukup Baik

Tabel 3 di atas menunjukkan skor rata-rata variabel *Sosial Intelegence* (X₁) lebih tinggi dibandingkan menggunakan keempat variabel lainnya. Sedangkan skor homogen-homogen untuk variabel *Employee Performance* (Z) lebih rendah dibandingkan variabel bebas lainnya, hal ini menjelaskan bahwa syarat *Social Intelegence* kepala desa pada Kabupaten Bandung Barat lebih baik dibanding variabel lain dan variabel *Leadership* walaupun syaratnya relatif baik tetapi syarat tadi masih berada dibawah variabel lain.



Gambar 2.
Pengaruh variabel *Sosial Intelegence* dan *Spiritual Intelegence* terhadap *Leadership* dan dampaknya pada *Employee Performance*

Berdasarkan gambar tersebut di atas, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut :

$$Y = 0,635 X_1 + 0,319 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = *Leadership*

X1 = *Sosial Intelegence*

X2 = *Spiritual Intelegence*

Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik imbas langsung (*Direct Effect*) mempunyai pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung Variabel bebas terhadap variabel terikat

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung			Total Pengaruh
		X ₁	X ₂	Total	
Sosial Intelegence	0.403	-	0.164	0.164	0.567
Spiritual Intelegence	0.102	0.164	-	0.164	0.266
Total Pengaruh X1, X2 Ke Y					0,833
Total Pengaruh Y Ke Z					0,896

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa variabel Sosial Intelegence (X1) mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,403 dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan spiritual Intelegence (X2) sebesar 0,164, Sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 0,567.

Variabel Spiritual Intelegence (X2) mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,102 dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Sosial Intelegence (X1) sebesar 0,164, sehingga total pengaruhnya sebesar 0,266.

Hasil perhitungan Koefisien determinasi (R kuadrat) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Sosial Intelegence (X1) dan Spiritual Intelegence (X2) dalam menentukan variasi Leadership (Y) adalah sebesar 0,833.

Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi Leadership pada Kepala Desa di Kabupaten Bandung Barat ditunjukkan oleh nilai = 0,167 atau sebesar 16,7%.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh *Sosial Intelegence* Terhadap *Leadership*

Tabel 5. Pengujian Parsial Pengaruh *Sosial Intelegence* Terhadap *Leadership*

Struktural	Koefisien jalur	t hitung	Sig.	Kesimpulan
ρ_{yx1}	0,635	7,286	0,000	Ho ditolak, terdapat pengaruh yang signifikan

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t (1) hitung adalah 6,634 Dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % atau 0,050 serta derajat kebebasan (*degree of freedom*) = n-k-1 atau 80-2-1 =77 dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (2-tiled), di peroleh nilai Sig. sebesar 0,000. Oleh karena Sig. (0,000) lebih kecil dari 0,050 maka H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Sosial Intelegence* berpengaruh signifikan Terhadap *Leadership*.

Pengaruh *Spiritual Intelegence* Terhadap *Leadership*

Tabel 6. Pengujian Parsial Pengaruh *Spiritual Intelegence* Terhadap *Leadership*

Struktural	Koefisien jalur	t hitung	Sig.	Kesimpulan
ρ_{yx2}	0,319	3,554	0,001	Ho ditolak, terdapat pengaruh yang signifikan

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t (1) hitung adalah 3,554 Dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % atau 0,050 serta derajat kebebasan (*degree of freedom*) = n-k-1 atau 80-2-1 =77 dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (2-tiled), di peroleh nilai Sig. sebesar 0,001. Oleh karena Sig. (0,001) lebih kecil dari 0,050 maka H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Spiritual Intelegence* berpengaruh signifikan Terhadap *Leadership*.

Pengaruh *Leadership* terhadap *Employee Performance*

Tabel 7. Pengujian Parsial Pengaruh *Leadership* Terhadap *Employee Performance*

Struktural	Koefisien jalur	t hitung	Sig.	Kesimpulan
ρ_{yx3}	0,946	25,893	0,000	Ho ditolak, terdapat pengaruh yang signifikan

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t (1) hitung adalah 25,893 Dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % atau 0,050 serta derajat kebebasan (*degree of freedom*) = n-k-1 atau 70-2-1 =67 dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (2-tiled), di peroleh nilai

Sig. sebesar 0,000. Oleh karena Sig. (0,000) lebih kecil dari 0,050 maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Leadership* berpengaruh signifikan Terhadap *Employee Performance*.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Gambaran Sosial *Intelegence* Kepala desa di Kabupaten Bandung Barat Tinggi, Kondisi Spiritual *Intelegence* Kepala desa Baik, Gambaran *Leadership* Kepala desa di Kabupaten Bandung Barat Cukup Baik dan Gambaran *Employee Performance* Kepala desa di Kabupaten Bandung Barat Cukup Baik.
2. *Sosial Intelegence* memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap *Leadership* Kepala desa Kabupaten Bandung Barat dengan pengaruh langsung sebesar 0,403 dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan *Spiritual Intelegence* (X2) sebesar 0,164. Sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 0,567
3. *Spiritual Intelegence* memberikan pengaruh kedua terhadap *Leadership* Kepala desa di Kabupaten Bandung Barat, dengan pengaruh langsung sebesar 0,102 dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Motivasi (X1) sebesar 0,164, sehingga total pengaruhnya sebesar 0,266
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Sosial Intelegence* dan *Spiritual Intelegence* terhadap *Leadership* Kepala Desa di Kabupaten Bandung Barat dengan kontribusi terbesar dipengaruhi oleh Sosial *Intelegence* dengan total pengaruh secara bersama-sama sebesar 0,825 atau 82,5%
5. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara *Leadership* terhadap *Employee Performance* Kepala Desa di Kabupaten Bandung Barat dengan pengaruh total sebesar 89,6% sedangkan sisanya dipengaruhi factor lain seperti : Disiplin, Kepuasan, Kompensasi dan lain-lain

Saran

Bagi instansi pemerintah kepala desa pada Kabupaten Bandung Barat Tinggi, terkait *Spiritual Intelligence*, *Leadership*, *Employee Performance* kepala desa pada Kabupaten Bandung Barat diharapkan untuk mempertahankan kinerja dan kepemimpinannya yang baik dan untuk penelitian yang akan datang, penggunaan metode lain, seperti wawancara responden secara langsung untuk mendapatkan data yang lengkap sehingga tanggapan responden lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Social Intelligence dan Spiritual Intelligence terhadap Employee Performance Melalui Leadership

- Anom Surya Putra, 2015, *Badan Usaha Milik Desa (Spirit Isaha Kolekiif Desa)*, Kementrian Desa, Pembangunan Daerah rertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia, Jakarta.
- A. Osman-Gani, M. A. Anwar, and Z. A. Hamid, 2017. "Impacts Of Emotional Intelligence And Spiritual Intelligence On Leadership Effectiveness Mediated By Personal Values: A Conceptual Framework," *J. Islam. Manag. Stud.*, no. 1, pp. 4353, [Online]
- Blau, P. M. 1964. *Exchange & power in social life*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- C. R. Seal, R. E. Boyatzis, and J. R. Bailey. 2006. "Fostering Emotional and Social Intelligence in Organizations," *Organ. Manag. J.*, vol. 3, no. 3, pp. 190–209, 2006, doi: 10.1057/omj.2006.19.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson, 2015. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw Hill.
- Daulay, Raihanah. Efry Kurnia, dan Irvan Maulana. 2019. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan. Voume 1 Nomor 1.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, and I. Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. 2018.
- Eko Widodo, Suparno.2015." *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*" Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Gardner, H. 1999. *Intelligence reframed*. New York: Basic Books.
- Goleman, D. (2016). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional* (Alih Bahasa: T. Hermaya). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Green., Lawrence W dan Kreuter. 2005. *Health Program Planning. An. Educational Ecological Approach*. New York: the McGraw-Hill Companies. Inc.
- Khotimah, K., & Wilopo, W. 2017."Strategi Pengembangan Destinasi Pariwisata Budaya", *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 56-65.
- Pasaribu, Veta Lidya Delimah dan Krisnaldy. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat. Prosiding Seminar Nasional.
- Prof. Dr.Sarwono, Wirawan Sarlito. 2014. *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Rikantika, R. 2016. *Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- R. J. Ramirez Molina, M. Del Valle Marcano, R. I. Ramirez Molina, N. D. Lay Raby, and B. A. Herrera Tapias. 2019. "Relationship between social intelligence and resonant leadership in public health institutions," *Opcion*, vol. 35, no. 90, pp. 1223–1249.
- Sondang P Siagian, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sukidi. 2004. *Kecerdasan Spiritual Mengapa SQ Lebih Penting Dari Pada IQ dan EQ*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sutrisno. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11th ed. Jakarta: Kencana.

- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- T. A. Judge, A. E. Colbert, and R. Ilies, "*Intelligence and leadership: A quantitative review and test of theoretical propositions*," *J. Appl. Psychol.*, vol. 89, no. 3, pp. 542–552, 2004, doi: 10.1037/0021-9010.89.3.542.
- Zhang, J., & Chen, C. H. (2007). *Moving objects detection and segmentation in dynamic video background*. IEEE.
- Zohar, D. Marshal, I. (2007). *Kecerdasan Spiritual (SQ) Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan*. Bandung: Mizan