

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL,
KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN
SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MUSI RAWAS**

TESIS

Oleh :
PANGGIH ARYA SETIAWAN
NPM : 19.23.001
Peminatan : Pemerintahan



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINA INSAN
2021**

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Panyayang, Kami panjatkan puja dan puji syukur atas kehadirat-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada kami, sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul ***“Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas”***

Tesis ini telah kami susun dengan maksimal dan atas bantuan dari berbagai pihak sehingga dapat memperlancar penulisan tesis ini. Atas dukungan moral dan materil yang diberikan dalam penyusunan tesis ini, maka Peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Ketua Pembina Yayasan Dwi Tunggal Bapak Dr. H. Sardiyono. M.M.
2. Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Bapak Dr. H. Sardiyono, M.M. atas dukungan selama proses penulisan tesis.
3. Ketua Prodi Pascasarjana, Bapak Dr. Dheo Rimbano, M.Si. atas dukungan selama proses penulisan tesis.
4. Dosen Pembimbing I Ibu Dr. Betti Nuraini, M.M. yang selalu memberikan dorongan, masukan dan saran.
5. Dosen Pembimbing II Bapak Drs. Sutanto, M.Sc (econ), Ph.D D.E. atas bimbingan, masukan dan saran.
6. Sekretaris Daerah Kabupaten Musi Rawas Bapak Edi Iswanto beserta seluruh jajaran pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas
7. Rekan-rekan Program Studi Magister Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
8. Ibu, Bapak dan Adikku yang selalu menjadi inspirasi dan motivasi dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Sahabat-sahabat naturalisasi silampari yang telah menjadi pengacau dalam berproses dan berpikir selama diperantauan (Yuk Nelsa, Bang Amek, Uda David, Bang Alif, Atu Puput, Bang Willy, Yuk Riski dan Arrofi) serta empat

kawan kosan gila penuh cerita dan “perkelahian” (Kak Dimas, Riqqo, Sandy dan Hasnan).

10. Kakak-kakak silampari yang ikhlas berbagi makna dan luar biasa untuk supportnya selama perantauan (Kak Hendra, Kak Satria, Kak Hery, Kak Panji, Kak Adrian dan Kak Heru)
11. Seluruh mahasiswa pascasarjana Univbi angkatan sebelas yang telah memberikan pengalaman berbeda di tiap waktunya.
12. Serta semua pihak yang juga turut membantu peneliti dalam menyelesaikan tesis ini, namun tak dapat disebutkan satu-persatu oleh peneliti.

Kami menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini. Oleh karena itu, kami menerima segala saran dan kritik dari pembaca agar kami dapat memperbaiki tesis ini. Akhir kata semoga tesis ini ada manfaatnya dan inspirasi kepada pembaca.

Lubuklinggau, September 2021

Peneliti

MOTTO & PERSEMBAHAN

Motto :

*Tak Perlu Tunggu Hebat Untuk Berani Memulai Apa Yang Kau Impikan,
Hanya Perlu Memulai Untuk Menjadi Hebat Raih Yang Kau Inginkan*

Tesis ini kupersembahkan kepada:

Ibu (Siti Maryatun) Bapak (Darmawan Supriyanto) dan Adikku (Pandu dan Arvi) serta Wanita spesial yang selalu mendukungku

Panggih Arya Setiawan, Npm. 1923001. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Musi Rawas

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerddasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai di Setda kabupaten Musi Rawas. Penelitian ini menggunakan variabel Kecerdasan intelektual, variabel kecerdasan emsoional, dan kecerdasan spritual untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Kabupaten Musi Rawas. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di setda Kabupaten Musi Rawas Populasi ini berjumlah 100 Pegawai dari 138 orang. Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada para responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik inferensi yang dioperasikan melalui program SPSS 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) variabel Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai , 2) variabel Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai 3) variabel Kecerdasan spritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 4) dan variabel kecerdasan intelektual, Kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Kecerdasan intelektual, Kecerdasan emosional, kecerdasan Spiritual dan Kinerja pegawai .

Panggih Arya Setiawan, Npm. 1923001. *The Influence of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on the Performance of Regional Secretariat Employees of Musi Rawas Regency*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence on the performance of employees in the Regional Secretariat of Musi Rawas district. This study uses intellectual intelligence variables, emotional intelligence variables, and spiritual intelligence to determine the effect on the performance of Musi Rawas Regency employees. The population in this study were employees at the Regional Secretariat of Musi Rawas Regency. This population amounted to 100 employees from 138 people. In this study, the research method used is a quantitative research method with a descriptive and associative approach. Data were collected using the questionnaire method, namely by providing a list of questions or questionnaires directly to the respondents. The data analysis technique in this study uses statistical inference techniques which are operated through the SPSS 16 program.

The results showed that 1) the variable of intellectual intelligence had a significant positive effect on employee performance, 2) the variable of emotional intelligence had a significant positive effect on employee performance 3) the variable of spiritual intelligence had a significant effect on employee performance, 4) and the variables of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Intellectual intelligence, emotional intelligence, spiritual intelligence and employee performances*

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| Daftar isi | ii |
| DAFTAR TABEL | iii |
| DAFTAR BAGAN | iv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang dan Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 15 |
| C. Batasan Masalah | 15 |
| D. Rumusan Masalah | 15 |
| E. Tujuan dan Manfaat Penelitian | |
| 1. Tujuan Penelitian | 16 |
| 2. Manfaat Penelitian | 17 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 18 |
| A. Kajian Teori | 18 |
| B. Penelitian Yang Relevan | 29 |
| C. Kerangka Pemikiran | 31 |
| D. Hipotesis Penelitian | 31 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 33 |
| A. Desain Penelitian | 33 |
| B. Variabel Penelitian dan Definisi Variabel Operasional | 35 |
| C. Populasi dan Sampel | 39 |
| D. Sumber Data | 40 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 40 |
| F. Instrumen Penelitian | 42 |
| G. Uji Coba Instrumen | 43 |
| H. Uji Asumsi Klasik | 46 |
| I. Teknik Analisis Data | 47 |
| J. Uji Hipotesis | 49 |
| K. Koefisien | 51 |
| L. Tempat dan Waktu Penelitian | 51 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 52 |
| A. Hasil | 52 |
| | |
| B. Pembahasan | 71 |
| C. Keterbatasan Penelitian | 75 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 78 |
| A. Kesimpulan | 78 |
| B. Saran | 79 |
| Daftar Pustaka | 80 |

DAPTAR TABEL

| Tabel | hal |
|--|-----|
| Tabel 1.1 Nilai PIP ASN Setda Musi Rawas | 2 |
| Tabel 1.2 Tingkat pendidikan pegawai Setda | 3 |
| Tabel 1.3 Persentase Kehadiran Opd Di Lingkungan Kabupaten Musi Rawas Tahun 2021 | 4 |
| Tabel 1.4 Rekap Bimtek Setda Kabupaten Musi Rawas Tahun 2020 | 6 |
| Tabel 3.1 Variabel Dependen Kinerja Pegawai (Y) | 37 |
| Tabel 3.2 Variabel independen Kecerdasan Intelektual (X1) | 37 |
| Tabel 3.3 Variabel independen Kecerdasan Emosional (X2) | 37 |
| Tabel 3.4 Variabel independen Kecerdasan Spiritual (X3) | 38 |
| Tabel 3.5 Definisi Operasional variabel | 38 |
| Tabel 3.7 Jumlah Instrumen Pernyataan | 42 |
| Tabel 4.1 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 54 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Usia | 55 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan | 55 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja | 56 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja | 56 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif | 57 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Data Kecerdasan Intelektual (X1) | 59 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Data Kecerdasan Emosional (X2) | 60 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Data Kinerja Pegawai (Y) | 60 |
| Tabel 4.11 Uji reabilitas | 60 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas..... | 62 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2) | 66 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Statistik F variabel X dan Y | 67 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Statistik t variabel X dan Y | 68 |

DAFTAR BAGAN

| Bagan | Hal |
|---|-----|
| 1.1 Kerangka Pemikiran | 31 |
| 3.1 Alur Bagan Penelitian | 33 |
| 4.1 Uji Normalitas | 63 |
| 4.2 Histogram | 63 |
| 4.3 Grafik Scatterplot Variabel Kinerja Pegawai | 64 |

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekretaria Daerah disingkat *Setda* adalah unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah, yang dipimpin oleh sekretaris daerah disingkat *sekda*. Sekretaris daerah bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sekretaris daerah bertanggung jawab kepada kepala daerah. Sekretaris Daerah diangkat dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi persyaratan. Sekretaris Daerah karena kedudukannya sebagai pembina PNS di daerahnya dapat disebut jabatan paling puncak dalam pola karier PNS di Daerah.

Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Wali kota. Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota bertugas membantu Bupati/Wali kota dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat Daerah Kabupaten/Kota.

Setda Musi Rawas merupakan institusi pemerintah yang bertugas menyukseskan program-program pemerintah kabupaten, tentu harus di isi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, kompetitif, kreatif dan integratif.

Pentingnya SDM seperti dikemukakan tersebut, karena institusi ini menjadi tolak ukur tingkat keberhasilan implementasi program pemerintah.

SDM yang unggul tidak lahir serta merta, melainkan melalui prose panjang yang di desain secara terstruktur, sistematis dan massif, demi lahirnya sumber daya manusia yang mumpuni. Ada sebelas bidang pemerintahan yang bernaung di dalam Sekretariat Daerah dan 138 pegawai. Fakta ini jelas, secara kualitatif memungkinkan Setda Musi Rawas menjadi yang terdepan dalam segala hal, terutama pelayanan. Tetapi sayangnya, kondisi itu belum tercipta secara baik, berdasarkan hasil studi awal pengukuran indek profesionalitas (PIP) ASN pada tahun 2020 diperoleh data, bahwa PIP ASN Musi Rawas berada pada katagori *Rendah*. Berikut tampilan data mengenai PIP ASN Musi Rawas,

Tabel 1
Nilai PIP ASN Setda Musi Rawas

| No | Bagian | Nilai PIP | Katagori |
|----|-------------------|-----------|---------------|
| 1 | Tapem | 47,3 | Sangat Rendah |
| 2 | Hukum | 70,35 | Sedang |
| 3 | Organisasi | 63,17 | Rendah |
| 4 | Kesra | 48,5 | Sangat Rendah |
| 5 | Ekonomi | 57,96 | Sangat Rendah |
| 6 | PJP & Pembangunan | 63,29 | Rendah |
| 7 | Humas | 49,75 | Sangat Rendah |
| 8 | Keuangan | 62,75 | Rendah |
| 9 | Umum | 65,3 | Rendah |
| 10 | Protokol | 50,2 | Sangat Rendh |
| 11 | Perlengkapan | 63,75 | Rendah |
| 12 | Total | 64,32 | Rendah |

Sumber : Olah data primer

Dari data tersebut di atas, yang paling mengejutkan adalah Bidang Tata Pemerintahan berada pada level yang paling rendah dengan skor 47,3 padahal secara kualifikasi pendidikan 10 dari 15 orang pegawai adalah S1. Adapun jika

dilihat secara menyeluruh personal-personal yang berada dalam bidang ini mayoritas berpendidikan tinggi (S1-S3) sebanyak 73, 18 % atau 101 dari 138 pegawai berkualitas sarjana, 26,81 % atau 37 orang SMA, dan 0,72 % atau 1 orang lulusan SMP. berikut kami sajikan tabel kualifikasi pendidikan pegawai Setda Musi Rawas.

Tabel 2
Tingkat Pendidikan Pegawai Setda Musi Rawas

| No | Bidang | S3 | S2 | S1 | SMA | SMP | Total |
|----|-------------------|----|----|----|-----|-----|-------|
| 1 | Tapem | | 1 | 9 | 5 | | 15 |
| 2 | Hukum | | 2 | 4 | 1 | | 7 |
| 3 | Organisasi | | 2 | 6 | 1 | | 9 |
| 4 | Kesra | | 3 | 3 | 4 | | 10 |
| 5 | Ekonomi | | 2 | 7 | 4 | | 13 |
| 6 | PJP & Pembangunan | | 7 | 9 | 1 | | 17 |
| 7 | Humas | 1 | 1 | 9 | 5 | | 16 |
| 8 | Keuangan | | 2 | 7 | 2 | | 11 |
| 9 | Umum | | 1 | 8 | 11 | 1 | 20 |
| 10 | Protokoler | | 3 | 6 | 3 | | 12 |
| 11 | Perlengkapan | | 4 | 4 | | | 8 |
| 12 | Total | 1 | 28 | 72 | 37 | 1 | 138 |

Sumber : Dokumentasi Setda Musi Rawas

Rendahnya PIP ASN pegawai setda dan tingkat pendidikan yang signifikan merupakan kontradiksi yang janggal. Seharusnya tingkat pendidikan berbanding lurus dengan indeks profesional. Ini jelas kondisi yang sangat tidak baik dan akan merusak reputasi pemerintah daerah terutama setda di mata satker pemkab yang lain. Upaya yang memungkinkan untuk memperbaiki kondisi tersebut adalah dengan mengintegrasikan tiga kecerdasan dalam satu sistem program peningkatan sumber daya manusia, yaitu : kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Selain data tersebut diatas, berikut penulis tampilkan data mengenai data angka kedisiplinan, data pelanggaran kedisiplinan/ pelanggaran hukum, dan data keikutsertaan ASN pada Diklat.

Tabel 3
Persentase Kehadiran Opd Di Lingkungan
Kabupaten Musi Rawas Tahun 2021

| No. | INSTANSI | JAN | FEB | MARET | NILAI INDEKS | PREDIKAT |
|-----|--|-------|-------|-------|--------------|---------------|
| 1. | Inspektorat | 94,00 | 95,00 | 96,00 | 95,00 | Sangat Tinggi |
| 2. | Sekretariat DPRD | 87,00 | 89,00 | 91,00 | 89,00 | Tinggi |
| 3. | Satuan Pol Pp & Damkar | 89,00 | 95,00 | 94,00 | 92,67 | Sangat Tinggi |
| 4. | Badan Kepegawaian & Pengembangan Sdm | 98,00 | 97,00 | 98,00 | 97,67 | Sangat Tinggi |
| 5. | Badan Pengelola Pajak & Retribusi Daerah | 89,00 | 90,00 | 93,00 | 90,67 | Tinggi |
| 6. | Badan Pengelola Keuangan & Aset Daerah | 87,00 | 86,00 | 91,00 | 88,00 | Tinggi |
| 7. | Badan Penelitian & Pengembangan | 87,00 | 84,00 | 89,00 | 86,67 | Tinggi |
| 8. | Badan Perencanaan Pembangunan Daerah | 88,00 | 81,00 | 89,00 | 86,00 | Tinggi |
| 9. | Badan Kesatuan Bangsa & Politik | 78,00 | 80,00 | 81,00 | 79,67 | Sedang |
| 10. | Dinas Puck Tata Ruang & Pengairan | 78,00 | 77,00 | 76,00 | 77,00 | Sedang |
| 11. | Dinas Pemberdayaan Perempuan & Perlindungan Anak | 76,00 | 80,00 | 85,00 | 80,33 | Sedang |
| 12. | Dinas Perhubungan | 80,00 | 84,00 | 83,00 | 82,33 | Tinggi |
| 13. | Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu | 90,00 | 90,00 | 91,00 | 90,33 | Tinggi |
| 14. | Dinas Koperasi & Ukm | 82,00 | 83,00 | 80,00 | 81,67 | Tinggi |
| 15. | Dinas Perindustrian & Perdagangan | 78,00 | 75,00 | 69,00 | 74,00 | Sedang |
| 16. | Dinas Pendidikan | 79,00 | 85,00 | 77,00 | 80,33 | Sedang |
| 17. | Dinas Kesehatan | 98,00 | 98,00 | 97,00 | 97,67 | Sangat Tinggi |

| | | | | | | |
|--------|--|-------|-------|-------|-------|---------------|
| 18. | Dinas Sosial | 89,00 | 86,00 | 85,00 | 86,67 | Tinggi |
| 19. | Dinas Pu Bina Marga | 75,00 | 70,00 | 72,00 | 72,33 | Sedang |
| 20. | Dinas Perkebunan | 84,00 | 85,00 | 89,00 | 86,00 | Tinggi |
| 21. | Dinas Perumahan Rakyat & Permukiman | 78,00 | 79,00 | 76,00 | 77,67 | Sedang |
| 22. | Dinas Perpustakaan & Kearsipan | 87,00 | 78,00 | 80,00 | 81,67 | Tinggi |
| 23. | Dinas Komunikasi, Informatika & Statistika | 86,00 | 87,00 | 84,00 | 85,67 | Tinggi |
| 24. | Dinas Pertanian & Peternakan | 85,00 | 84,00 | 89,00 | 86,00 | Tinggi |
| 25. | Dinas Perikanan | 78,00 | 75,00 | 79,00 | 77,33 | Sedang |
| 26. | Dinas Kebudayaan & Pariwisata | 86,00 | 83,00 | 84,00 | 84,33 | Tinggi |
| 27. | Dinas Pemuda & Olahraga | 89,00 | 90,00 | 92,00 | 90,33 | Tinggi |
| 28. | Dinas Lingkungan Hidup | 80,00 | 87,00 | 86,00 | 84,33 | Tinggi |
| 29. | Dinas Pp & Kb | 80,00 | 85,00 | 83,00 | 82,67 | Tinggi |
| 30. | Dinas Pemberdayaan Masyarakat & Desa | 88,00 | 86,00 | 89,00 | 87,67 | Tinggi |
| 31. | Dinas Ketahanan Pangan | 80,00 | 84,00 | 82,00 | 82,00 | Tinggi |
| 32. | Dinas Kependudukan & Catatan Sipil | 93,00 | 91,00 | 95,00 | 93,00 | Sangat Tinggi |
| 33. | Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi | 78,00 | 87,00 | 80,00 | 81,67 | Tinggi |
| 34. | Sekretariat Daerah | 69,00 | 72,00 | 70,00 | 70,33 | Rendah |
| 35. | Rs Dr. Sobirin | 92,00 | 90,00 | 93,00 | 91,67 | Sangat Tinggi |
| 36. | Badan Penanggulangan Bencana Daerah | 93,00 | 92,00 | 91,00 | 92,00 | Sangat Tinggi |
| 37. | Rsud Muara Beliti | 93,00 | 94,00 | 95,00 | 94,00 | Sangat Tinggi |
| JUMLAH | | 84,89 | 85,24 | 85,78 | 85,31 | |

Sumber : BKD Kabupaten Musi Rawas 2021

Dari data di atas dapat diketahui bahwa tingkat disiplin kehadiran pegawai cukup tinggi, sementara untuk tingkat kehadiran dalam berbagai macam kegiatan

peningkatan skill pegawai sangat rendah, berikut data yang bisa di lihat pada tabel 4 berikut ini .

Tabel 4
Rekap Bimtek Setda
Kabupaten Musi Rawas Tahun 2020

| No. | INSTANSI | BIMTEK KEPEGAWAIAN | BIMTEK PENGEMBANGAN SDM | BIMTEK KOMPETENSI DAN KEAHLIAN | BIMTEK PERENCANAAN DAN KEUANGAN | Nilai Indeks | Predikat |
|-----|--|--------------------|-------------------------|--------------------------------|---------------------------------|--------------|---------------|
| 1. | BAGIAN TATA PEMERINTAHAN & KERJASAMA | 12,14 | 30,00 | 25,00 | 35,00 | 25,54 | Sangat Rendah |
| 2. | BAGIAN HUKUM | 15,71 | 10,00 | 30,00 | 65,00 | 30,18 | Sangat Rendah |
| 3. | BAGIAN ORGANISASI | 16,50 | 24,00 | 35,00 | 45,00 | 30,13 | Sangat Rendah |
| 4. | BAGIAN KESEJAHTERAAN RAKYAT | 14,09 | 5,00 | 34,00 | 56,00 | 27,27 | Sangat Rendah |
| 5. | BAGIAN ADMINISTRASI PEMBANGUNAN | 12,08 | 6,00 | 44,00 | 45 | 26,77 | Sangat Rendah |
| 6. | BAGIAN PEREKONOMIAN & SUMBER DAYA ALAM | 14,50 | 12,00 | 23,00 | 45,00 | 23,63 | Sangat Rendah |
| 7. | BAGIAN PENGADAAN BARANG & JASA | 16,25 | 13,75 | 34,00 | 50,00 | 28,50 | Sangat Rendah |
| 8. | BAGIAN PERENCANAAN & KEUANGAN | 14,17 | 31,25 | 42,00 | 75,00 | 40,60 | Sangat Rendah |
| 9. | BAGIAN UMUM | 10,27 | 24,43 | 37,00 | 77,00 | 37,18 | Sangat Rendah |
| 10. | BAGIAN PROTOKOL & KOMUNIKASI PIMPINAN | 13,68 | 34,00 | 23,00 | 56,00 | 31,67 | Sangat Rendah |
| | JUMLAH | 13,94 | 19,04 | 32,70 | 54,90 | 30,15 | Sangat Rendah |

Sumber : BKD Kabupaten Musi Rawas 2020

Data tersebut menunjukkan betapa rendahnya keterlibatan pegawai dalam berbagai bimtek yang diselenggarakan pemerintah. Rendahnya keterlibatan ini secara langsung berdampak terhadap kinerja pegawai, sebab bimtek ini

merupakan instrumen strategis dalam mengembangkan inteligensi yang berdampak langsung terhadap skill atau kinerja pegawai.

Menurut David Wechsler, *inteligensi* adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa inteligensi adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Oleh karena itu, *inteligensi* tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional itu. Sedangkan IQ atau singkatan dari *Intelligence Quotient*, adalah skor yang diperoleh dari sebuah alat tes kecerdasan. Dengan demikian, IQ hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan.

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta (Widodo, 2012). Kecerdasan intelektual atau *inteligensi* diklasifikasikan ke dalam dua kategori yaitu *general cognitive ability* dan *spesifik ability*. Kinerja seseorang dapat diprediksi berdasarkan seberapa besar orang tersebut memiliki *g factor*. Seseorang yang memiliki kemampuan *general cognitive* maka kinerjanya dalam melaksanakan suatu Pekerjaan juga akan lebih baik, meskipun demikian *spesifik ability* juga berperan penting dalam memprediksi bagaimana kinerja seseorang yang dihasilkan (Rae Earles dan Teachout, 2007).

Wiramiharja (2003) mengemukakan penelitiannya tentang kecerdasan intelektual, menurutnya kecerdasan intelektual ialah menyangkut upaya untuk

mengetahui kecerdasan besarnya kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja. Ia meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes kecerdasan yang diambil dari tes *inteligensi* yang dikembangkan oleh Peter Lauster, sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes Pauli dari Richard Pauli, khusus menyangkut besarnya penjumlahan. Ia menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah (1), Kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk, (2). Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa, (3). Pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa disebut dengan kemampuan numerik.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan figur, verbal dan nalar numerik, maka dibutuhkan kegiatan atau program pendidikan dan latihan. Menurut Rivai (2009) pelatihan merupakan bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan kepegawaian.

Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atas Pegawai an yang mereka kerjakan. Menurut Handoko (2001) ada 2 kategori pokok metode latihan dan pengembangan, yaitu metode praktis (*on the job training*) dan metode simulasi (*off the job training*). Oleh karena itu untuk mencapai tingkat keberhasilan, maka segala bentuk

pendidikan dan pelatihan harus memenuhi indikator-indikatornya. Menurut Thaif (2015) indikator dari pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut: 1) Instruktur diklat adalah salah satu yang telah dipercayakan untuk menjadi pendamping untuk memberikan materi diklat dan bertanggung jawab untuk membimbing peserta dalam kegiatan ini. 2) Metode diklat adalah metode dan pendekatan yang digunakan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. 3) Waktu diklat adalah akumulasi waktu yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Pegawai dalam proses implementasi. 4) Manfaat diklat adalah hasil pendidikan dan pelatihan yang diperoleh baik secara konseptual dan praktis oleh Pegawai. Dengan adanya diklat, diharapkan kemampuan intelgensi para pegawai semakin baik yang berimbas pada kinerja pegawai itu sendiri.

Kinerja yang baik tidak hanya terkondisikan oleh kemampuan IQ yang baik, tetapi juga oleh emosional yang baik, atau istilah kerennya *emosional quotion*. *Emosional Quotion* atau Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain (Goleman,2010).

Seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik, kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas (Widagdo, 2010).

Kecerdasan emosional merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang

lain (Goleman, 2000). Pegawai yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan mengalami suasana hati yang positif terus menerus atau kesejahteraan di tempat kerja dan akan mencapai tingkat yang tinggi dalam kepuasan kerja (Grandey, 2003). Kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. Goleman, mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu, a. *Self awareness* b. *Self management* c. *Motivation* d. Empati (*social awareness*) e. *Relationship management*.

Bukan hanya IQ dan EQ yang bisa mempengaruhi kinerja seorang pegawai, ada satu lagi kecerdasan yang ikut serta berperan aktif meningkatkan kinerja pegawai yaitu kecerdasan spiritual.

Zohar dan Marshal dalam Ari Ginanjar Agustian (2012) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku yang sejalan dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan diri sendiri bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat diri dari kerendahan. Para pegawai mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya di rumah saja, tetapi para pegawai juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja.

Pegawai yang dapat memberi makna pada hidup dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja akan membuat pegawai tersebut menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding pegawai yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual (Hoffman, 2002). Sukidi mengemukakan tentang nilai-nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan

komponen-komponen dalam SQ yang banyak dibutuhkan dalam dunia kerja, diantaranya adalah a. Mutlak Jujur b. Keterbukaan c. Pengetahuan diri d. Fokus pada kontribusi e. Spiritual non dogmatis.

Di dalam suatu institusi, menurut Adjma dalam penelitiannya (2014) pegawai harus mempunyai kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kinerja pegawai. Permasalahan yang dihadapi instansi pemerintahan, yakni kemampuan intelektual pegawai diperlukan untuk menjalankan kecerdasan angka, kecerdasan verbal, penalaran induktif, penalaran deduktif karena pekerjaan yang berbeda menuntut pegawai untuk menggunakan kecerdasan intelektualnya yang menyatakan kecerdasan intelektual adalah kemampuan kognitif secara global yang dimiliki individu agar bisa bertindak secara terstruktur dan berpikir secara bermakna sehingga dapat memecahkan permasalahan secara positif.

Lalu Hunter dalam Akimas dan Bachri (2016) mengemukakan hubungan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai yakni terdapat pada kemampuan kognitif dalam hal ini kecerdasan intelektual sebagai alat peramal yang paling baik untuk melihat kinerja seseorang dimasa depan. Permasalahan selanjutnya yang dihadapi berhubungan dengan kecerdasan emosional diantaranya adalah menghadapi warga masyarakat yang mempunyai tingkat pemahaman berbeda yang disebabkan oleh latar belakang pendidikan yang beranekaragam sehingga mengakibatkan pegawai harus mengendalikan emosinya. Lalu ketidakpuasan warga masyarakat dalam menerima penjelasan dari pegawai dalam melayani setiap keluhan warga masyarakat, pegawai harus mampu mengendalikan dirinya karena warga masyarakat harus diberikan pelayanan

terbaik. Pernyataan ini juga didukung dengan pendapat Adjma (2014: 35) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah hubungan antara perasaan, kepribadian, instrik, dan moral.

Kehadiran kecerdasan emosi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang telah mengundang pro dan kontra dikalangan para ahli (focus online, 2004). Gordon adalah salah satu yang menentang pendapat tersebut. Ia berpendapat bahwa kecerdasan emosi lebih banyak berhubungan dengan kepribadian dan mood (suasana hati), sedangkan cara terbaik untuk meningkatkan kinerja para pekerja adalah dengan kemampuan analisis dan kemampuan kognitif dalam hal ini yang berperan adalah kecerdasan intelektualnya.

Pendapat tersebut didukung oleh Carruso (2009). Carruso dalam penelitiannya mengemukakan bahwa walaupun ia mendukung keberadaan kecerdasan emosi tetapi pada kenyataannya kecerdasan intelektual yang diukur dengan IQ masih merupakan hal yang penting dalam kesuksesan kerja. Tulisan mengenai masalah tersebut menyebutkan bahwa para ahli masih mempercayai jika seseorang memiliki skor IQ yang tinggi maka ia akan dapat lebih berhasil dalam pekerjaannya.

Salah satu bentuk kecerdasan lain yang saat ini tengah populer adalah kecerdasan sipiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu IQ dan EQ (Idrus, 2002).

Dari deskripsi di atas dapat dipahami bahwa perbandingan antara dua tipe murni teoritis antara orang yang ber-IQ tinggi dan yang ber-EQ cerdas itu kelihatan begitu ekstrim. Realitas mungkin lebih merupakan campuran dan bahkan konvergensi antara keduanya. Meskipun demikian, perbandingan di atas palingtidak dapat mempresentasikan gejala kepribadian secara umum, terutama di tempat kerja seperti Setda Musi Rawas, jika dilihat secara cermat rendahnya kinerja para pegawai setda boleh jadi salah satu faktornya adalah pola pendidikan SDM (pegawai Setda) belum optimal.

Setelah membicarakan tentang IQ dan EQ, sekarang semakin ramai dan komprehensif dengan temuan riset terbaru jenis “Q” ketiga, yakni Spiritual Intelligence (Spiritual Quotient, SQ, kecerdasan spiritual). Diskusi tentang hal ini mulai merambah luas, tidak saja di lembaga-lembaga keagamaan, tetapi juga di pusat penelitian dan perusahaan-perusahaan besar yang dimaksud menumbuhkan segi-segi kecerdasan spiritual bagi staf dan karyawan dalam aktifitas menjalankan kerja mereka seperti Setda Musi Rawas.

Kecerdasan lain disamping kedua kecerdasan diatas adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual adalah sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi. Seorang pegawai yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu memaknai setiap sisi kehidupan serta mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan.

Dr. Marsha Sinetar, yang terkenal luas sebagai pendidik, penasehat, pengusaha, dan penulis buku-buku bestseller, menafsirkan kecerdasan spiritual

pemikiran yang terilhami. Kata Sinetar, kecerdasan spiritual adalah cahaya, kehidupan yang membangunkan keindahan tidur. Kecerdasan spiritual membangunkan orang-orang dari segala usia, dalam segala situasi (Sinetar: 2001).

Kecerdasan spiritual melibatkan kemampuan menghidupkan kebenaran yang paling dalam. Itu berarti mewujudkan hal yang terbaik, utuh, dan paling manusiawi dalam batin yaitu gagasan, energi, nilai, visi, dorongan, dan arah panggilan hidup, mengalir dari dalam, dari suatu keadaan kesadaran yang hidup bersama cinta (Sinetar: 2001). Kondisi kebathinan ini tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja para pegawai, dimana seandainya mayoritas pegawai memiliki kecerdasan emosional dan spiritual yang baik, maka lingkungan setda akan dengan sendirinya kondusif, yang pada akhirnya akan berimbas pada kinerja pegawai akan semakin baik.

Ketiga komponen yaitu (IQ, EQ dan SQ) yang pada akhirnya nanti akan memperbaiki dan meningkatkan kinerja para pegawai setda yang berada pada level rendah. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan pegawai nya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Maksud dan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut (Simamora, 2007). Bernadin menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah : a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektifitas e. Kemandirian f. Komitmen, (Setyawan 2007).

Berdasarkan uraian mengenai fenomena di atas, maka peneliti ingin menganalisa lebih lanjut bagaimana “*Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Setda Musi Rawas Sumatera Selatan.*”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kompetensi pegawai yang rendah menjadi faktor belum optimalnya kecerdasan intelektual pegawai
2. Kurangnya rasa peduli terhadap sesama pegawai yang menjadi faktor kecerdasan emosional belum optimal
3. Masih rendahnya pengetahuan dan perilaku spiritual pegawai menyebabkan kecerdasan spiritual masih rendah

C. Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan terfokus, maka penelitian dibatasi pada pengaruh kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual terhadap kinerja pegawai Setda Musi Rawas Sumatera Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas masalah penelitian dapat dirumuskan, sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

4. Apakah kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
7. Apakah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja pegawai Setda Musi Rawas
- b. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja pegawai Setda Musi Rawas .
- c. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Setda Musi Rawas
- d. Untuk menganalisis secara simultan pengaruh IQ, EQ, dan SQ terhadap kinerja dan faktor kecerdasan mana yang lebih berpengaruh

2. Manfaat Penelitian

Penulisan tesis ini mempunyai dua kegunaan, yaitu:

- a. Kegunaan teoritis, yaitu sebagai tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Kegunaan praktis, yaitu memberikan informasi kepada pimpinan institusi akan pengaruh dari EQ, IQ dan SQ untuk meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kecerdasan Intelektual

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

Menurut Zohar dan Marshall (2001) Kecerdasan intelektual adalah kecerdasan yang digunakan untuk memecahkan masalah logika maupun strategis. Para psikologi menyusun berbagai tes untuk mengukurnya dan tes-tes ini menjadi alat memilah manusia ke dalam berbagai tingkatan kecerdasan yang kemudian lebih dikenal dengan IQ (*Intelligence Quotient*) yang katanya dapat menunjukkan kemampuan mereka. Menurut teori ini, semakin tinggi IQ seseorang tinggi pula kecerdasannya.

Quotient adalah suatu konsep *kuantifikasi* yang awalnya diberlakukan dalam rangka pengukuran tingkat kecerdasan (Sarlito, 2004). Menurut David Wechsler, *inteligensi* adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa inteligensi adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Oleh karena itu, inteligensi tidak dapat diamati

secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional itu.

Sedangkan IQ atau singkatan dari *Intelligence Quotient*, adalah skor yang diperoleh dari sebuah alat tes kecerdasan. Dengan demikian, IQ hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan.

Kecerdasan intelektual atau inteligensi diklasifikasikan ke dalam dua kategori yaitu *general cognitive ability* dan *spesifik ability*. Kinerja seseorang dapat diprediksi berdasarkan seberapa besar orang tersebut memiliki *g factor*. Seseorang yang memiliki kemampuan *general cognitive* maka kinerjanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga akan lebih baik, meskipun demikian *spesifik ability* juga berperan penting dalam memprediksi bagaimana kinerja seseorang yang dihasilkan (Rae Earles dan Teachout, 2007).

Uno (2010) kecerdasan Intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa intelegensi adalah suatu kecerdasan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional. Oleh karena itu, intelegensi tidak dapat diamati secara langsung melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berfikir rasional. Intelligence Quotients (IQ) adalah skor yang diperoleh dari sebuah tes kecerdasan. Hasil tes ini memberikan indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan menggambarkan kecerdasan seseorang hampir keseluruhan.

Pasek (2015) kecerdasan intelektual (IQ) merupakan pengkualifikasian kecerdasan manusia yang didominasi oleh kemampuan daya pikir rasional dan logika. Lebih kurang 80%, IQ diturunkan dari orangtua, sedangkan selebihnya dibangun pada usia sangat dini yaitu 0-2 tahun kehidupan manusia yang pertama. Sifatnya relatif digunakan sebagai prediktor keberhasilan individu dimasa depan.

Wiramiharja (2003) mengemukakan penelitiannya tentang kecerdasan intelektual, menurutnya kecerdasan intelektual ialah menyangkut upaya untuk mengetahui keamatan besarnya kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja. Ia meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes kecerdasan yang diambil dari tes *intelligensi* yang dikembangkan oleh Peter Lauster, sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes Pauli dari Richard Pauli, khusus menyangkut besarnya penjumlahan. Ia menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah (1), Kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk, (2). Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa, (3). Pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa disebut dengan kemampuan numerik.

Sedangkan menurut Mujib dan Mudzakir (2000), indikator kecerdasan intelektual adalah: 1. Mudah dalam menggunakan hitungan 2. Baik ingatan 3. Mudah menangkap hubungan percakapan-percakapan 4. Mudah menarik kesimpulan 5. Cepat dalam mengamati 6. Cakap dalam memecahkan berbagai problem.

2. Kecerdasan Intelektual dan Kinerja

Seorang Pegawai yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik.

Wiramiharja (2003) menemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif memiliki korelasi positif yang bersifat signifikan dengan prestasi kerja. Ia ia memberikan bukti bahwa IQ memberikan kontribusi sebesar 30 % didalam pencapaian prestasi kerja dan kinerja seseorang. Ia menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Pada tahun yang sama (2003) Moustafa dan Miller, juga menunjukkan hasil yang serupa. Mereka meneliti tentang *validitas tes skor* kemampuan kognitif pada proses seleksi pegawai. Tes inteligensi merupakan alat yang tepat dalam melakukan seleksi terhadap pegawai, sehingga tes tersebut dapat memberikan keputusan bagi pimpinan untuk mendapatkan orang yang tepat dalam pemilihan Pegawai yang dibutuhkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang pegawai yang mendapatkan skor tes IQ yang tinggi pada saat seleksi ternyata menghasilkan kinerja yang lebih baik, terutama apabila dalam masa-masa tugasnya tersebut ia sering mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dari pelatihan yang dilakukan.

Oleh karena itu agar kecerdasan intelektual (IQ) yang dimiliki oleh para pegawai bisa semakin memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai, maka perlu yang namanya upaya peningkatan kinerja pegawai salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Sumarsono (2009) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Menurut Handoko (2001) ada dua kategori pokok metode latihan dan pengembangan, yaitu metode praktis (*on the job training*) dan metode simulasi (*off the job training*). Oleh karena itu untuk mencapai tingkat keberhasilan, maka segala bentuk pendidikan dan pelatihan harus memenuhi indikator-indikatornya. Menurut Thaif et al. (2015) indikator dari pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1) Instruktur diklat adalah salah satu yang telah dipercayakan untuk menjadi pendamping untuk memberikan materi diklat dan bertanggung jawab untuk membimbing peserta dalam kegiatan ini. 2) Metode diklat adalah metode dan pendekatan yang digunakan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. 3) Waktu diklat adalah akumulasi waktu yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Pegawai dalam proses implementasi. 4) Manfaat diklat adalah hasil pendidikan dan pelatihan yang diperoleh baik secara konseptual dan praktis oleh Pegawai.

Dengan adanya diklat, diharapkan kemampuan intelgensi para pegawai semakin baik yang berimbas pada kinerja pegawai itu sendiri. Pemaparan yang telah diungkapkan sebelumnya, memberikan suatu kesimpulan bahwa :

3. Kecerdasan Emosional

Orang yang pertama kali mengungkapkan adanya kecerdasan lain selain akademik yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang adalah Gardner. Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif.

Menurut Agustian (2003) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi, kemampuan untuk menguasai diri untuk tetap dapat mengambil keputusan dengan tenang. Sedangkan Bambang (2010) mengatakan bahwa dalam mengendalikan emosi adalah ramuan menuju kecemerlangan. Orang yang emosinya paling terkendali akan paling disegani dan dihormati begitu pula sebaliknya.

Robbins dan Judge (2010) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam merespon petunjuk dan informasi emosional yang dideteksi oleh orang tersebut.

Menurut Goleman dalam Hariyoga dan Suprianto (2010) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami secara efektif dalam penerapan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Goleman menempatkan kecerdasan pribadi Gardner dalam definisi dasar tentang kecerdasan emosional

yang dicetuskannya dan memperluas kemampuan tersebut menjadi lima indikator utama, yaitu : (1) Mengenali emosi diri (*self awareness*), (2) Mengelola emosi diri (*self management*), (3) Motivasi diri (*motivation*), (4) Empati (*sosial awarness*), (5) Membina hubungan (*relationship management*).

a. Self awareness

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.

b. Self management

Yaitu merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

c. Motivation

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

d. Empati (*social awareness*)

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu

e. *Relationship management*

Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

4. **Kecerdasan Emosi dan Kinerja Karyawan**

Dalam artikelnya, Sarwono (2009) mengatakan bahwa banyak pakar mulai meneliti tentang faktor emosi, yang menghasilkan temuan bahwa emosi memang sangat berpengaruh pada kinerja. Seorang yang sedang emosional, tidak akan bisa berpikir dengan baik, betapapun tingginya IQ mereka. Pegawai dengan EQ yang baik mempunyai kemampuan pribadi dan sosial seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan EQ yang lebih rendah.

Agustian (2001: 56) mengatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan otak saja (IQ), atau banyak memiliki gelar yang tinggi belum tentu sukses berkiprah di dunia pekerjaan, atau lebih buruk lagi, tersingkir, akibat rendahnya kecerdasan emosi dan hati mereka. Agustian menyimpulkan bahwa kecerdasan emosilah yang merupakan kunci utama keberhasilan seseorang.

Sebab kinerja pegawai akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Meyer (psikologi.com, 2004) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu aspek dalam kecerdasan emosi adalah motivasi. Salovey (dalam Goleman, 2000), seperti yang dijelaskan sebelumnya, memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang tinggi di segala bidang.

5. Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan Spritual (*Spiritual Quotient/SQ*) diperkenalkan oleh Zohar dan Marshall pada pertengahan tahun 2000. Istilah *spritual* berasal dari bahasa latin *spiritus*, yang berarti sesuatu yang memberikan kehidupan atau *vitalitas* pada sebuah sistem (Zohar dan Marshall, 2005). Lebih lanjut, Zohar dan Marshall menyebutkan bahwa spiritualitas yang dimaksud adalah peningkatan kualitas kehidupan di dunia, bukan penitikberatan ala pendeta pada nilai-nilai akhirati.

Sinetar (2000) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai pikiran yang mendapat inspirasi, dorongan, efektivitas yang terinspirasi, dan penghayatan ketuhanan yang semua manusia menjadi bagian di dalamnya. Sementara menurut Khalil A. Khavari (2000) kecerdasan spiritual sebagai fakultas dimensi nonmaterial atau jiwa manusia. Lebih lanjut dijelaskan oleh Khavari kecerdasan spiritual sebagai intan yang belum terasah dan dimiliki oleh setiap insan. Manusia

harus mengenali seperti adanya lalu menggosoknya sehingga mengkilap dengan tekad yang besar, menggunakannya menuju kearifan, dan untuk mencapai kebahagiaan yang abadi.

Zohar dan Marshal (2001) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan kita bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan. Kecerdasan tersebut menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna.

Sementara Ary Ginanjar Agustian (2001) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik, serta berprinsip hanya karena Allah.

Stephen R. Covey (2005) Kecerdasan Spiritual adalah pusat paling mendasar di antara kecerdasan yang lain, karena dia menjadi sumber bimbingan bagi kecerdasan lainnya. Kecerdasan Spiritual mewakili kerinduan akan makna dan hubungan yang tak terbatas

Zohar dan Marshal dalam Ari Ginanjar Agustian (2012) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku yang sejalan dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk

melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan diri sendiri bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat diri dari kerendahan.

Para pegawai mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya di rumah saja, tetapi para pegawai juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja. Pegawai yang dapat memberi makna pada hidup dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja akan membuat pegawai tersebut menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding pegawai yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual (Hoffman, 2002).

Sukidi mengemukakan tentang nilai-nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam SQ yang banyak dibutuhkan, diantaranya adalah (dalam Setyawan, 2004) a. Mutlak Jujur b. Keterbukaan c. Pengetahuan diri d. Fokus pada kontribusi e. Spiritual non dogmatis

6. Kecerdasan Spiritual dengan Kinerja

Saat ini dunia kerja membawa lebih banyak konsentrasi pada masalah spiritual. Para pekerja mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya dirumah saja, tetapi mereka juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja mereka. Mereka yang dapat memberi makna pada hidup mereka dan membawa spritualitas kedalam lingkungan kerja mereka akan membuat mereka menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding mereka yang bekerja tanpa memiliki kederdasan spiritual (Hoffman, 2002).

Kecerdasan spritual yang dimiliki setiap orang tidaklah sama. Hal tersebut tergantung dari masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna

pada hidupnya. Kecerdasan spritual lebih bersifat luas dan tidak terbatas pada agama saja. Perbedaan yang dimiliki masing-masing individu akan membuat hasil kerjanya pun berbeda (Idrus, 2002). Penelitian Oxford University menunjukkan bahwa spiritualitas berkembang karena manusia krisis makna, jadi kehadiran organisasi seharusnya juga memberi makna apa yang menjadi tujuan organisasinya. Makna yang muncul dalam suatu organisasi akan membuat setiap orang yang bekerja didalamnya lebih dapat mengembangkan diri mereka. Hasilnya mereka juga dapat bekerja lebih baik.

7. Kinerja Pegawai

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”.

Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman,

kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008) “Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Maksud dan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut (Simamora, 2007).

Bernadin (2007) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah : a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektifitas e. Kemandirian f. Komitmen.

Beberapa penjelasan dalam telaah pustaka yang di jelaskan sebelumnya di atas maka munculah tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

B. Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan mengenai pengaruh kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual terhadap kinerja adalah :

1. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang)* oleh R.A Fabiola Meirnayati Trihandini, Spsi, tahun 2005. Penelitian ini dilakukan di Hotel Horison Semarang. Terdapat 95 responden yang telah dipilih sebagai sampel dengan menggunakan teknik pengambilan sampel berupa random sampling.

Metode pengambilan data adalah dengan menggunakan kuesioner dan tes IQ. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Penelitian menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah kecerdasan emosi. Implikasi pada penelitian ini adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual memiliki peran yang sama penting baik secara individu atau secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan

2. *Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel "X"* oleh Claudia Angelika Wijaya. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kemampuan seseorang ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya, kecerdasan tersebut adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Kecerdasan intelektual mempengaruhi kecerdasan

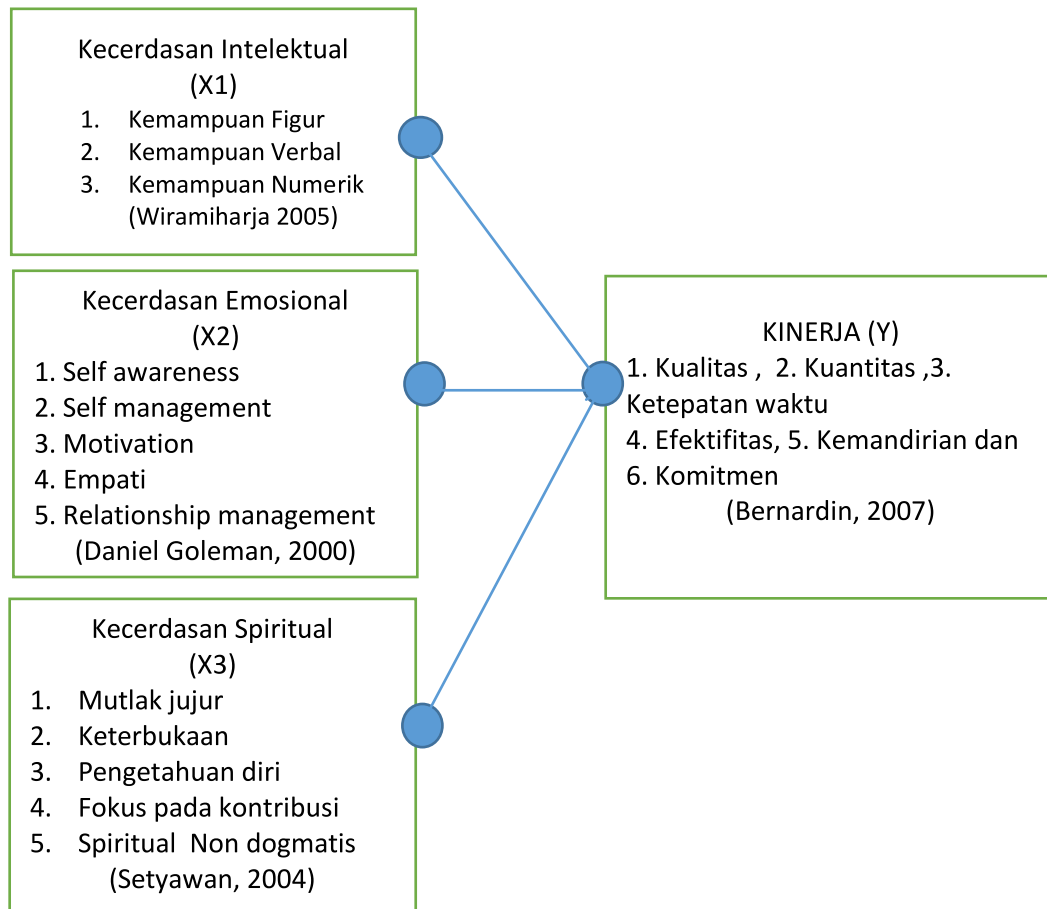
emosional dan kecerdasan emosional tersebut berpengaruh terhadap kinerja manusia.

Kinerja dalam lingkup industri perhotelan erat kaitannya dengan kecerdasan emosi, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual karena dalam memberikan pelayanan yang baik pegawai akan berhubungan langsung dengan konsumen oleh karena itu ketiga kecerdasan tersebut harus selalu diselaraskan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Miduk Manalu "*Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan*" hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,552 atau 55.2%.

Secara parsial, Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.456 atau 45.6%. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.251 atau 25.1%. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.274 atau 27.4%. Nilai koefisien regresi yang paling tinggi adalah kecerdasan intelektual sebesar 45.6%.

C. Kerangka Pemikiran



*Gambar : 1.1
Kerangka Pemikiran*

D. Hipotesis Penelitian

Ada empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

H1 :Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai,

H2 : Kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semakin baik kecerdasan emosi seorang pegawai maka kinerjanya akan semakin baik

H3 : Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

H4 : Kecerdasan intelektual dan emosional memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

H5 : Kecerdasan intelektual dan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

H6 : Kecerdasan emosional dan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

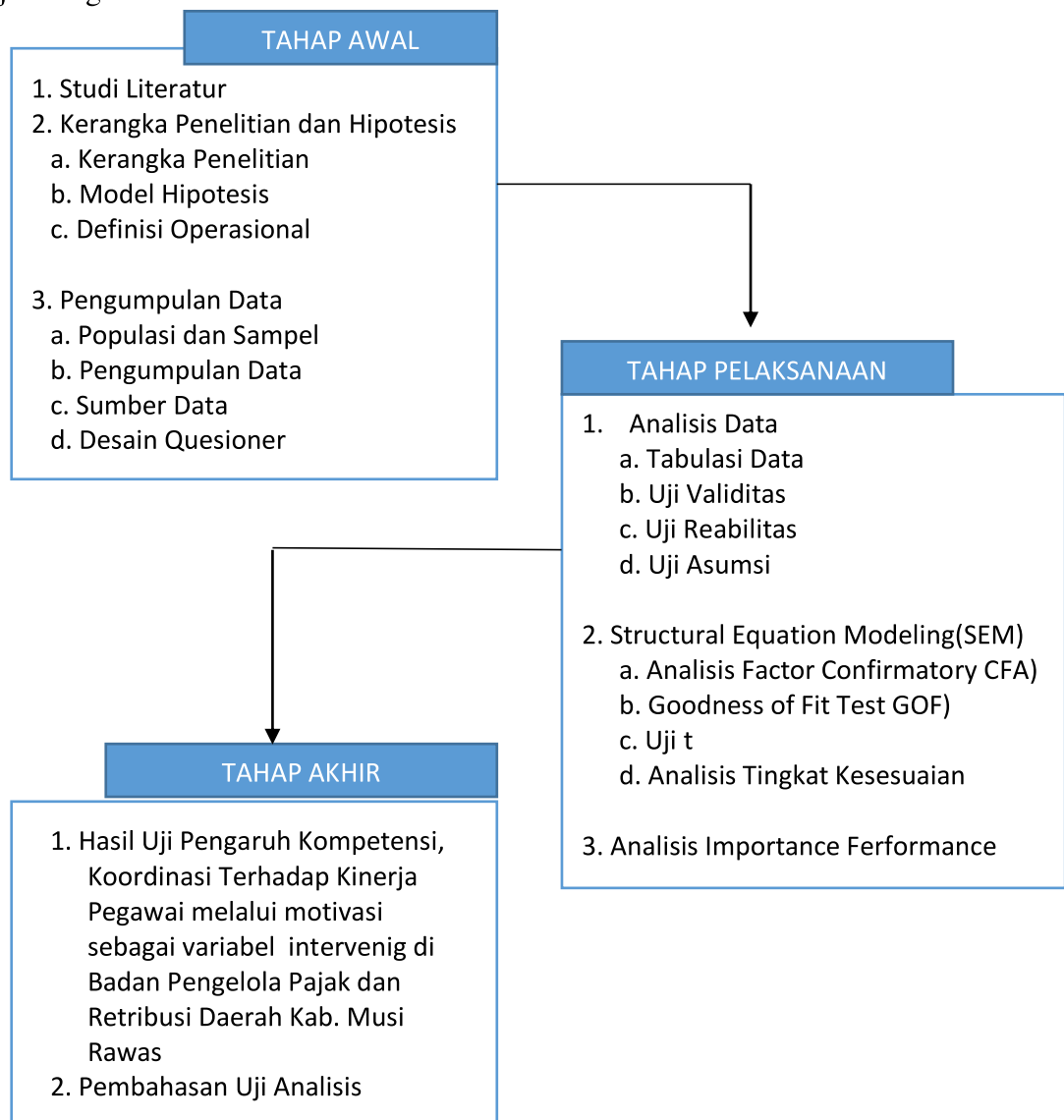
H7 : Kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Alur dan Tahapan Penelitian

Desain penelitian yang dilakukan dengan menggunakan tahapan kerangka kerja sebagai berikut.



Gambar 3.1 Alur Tahapan Penelitian

2. Pendekatan Penelitian

Desain atau metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan asosiatif, karena adanya variable-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Metode asosiatif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah di pelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan. Adapun pengertian pendekatan assosiatif yang diutarakan juga oleh Sugiyono (2017) yaitu: "Suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih". Dalam penelitian ini pendekatan assosiatif ini

digunakan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual terhadap kinerja pegawai Setda Musi Rawas.

Peneliti beralasan menggunakan model penelitian kuantitatif karena Metode ini disebut sebagai metode Positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme, dan juga metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, sistematis dan replicable dapat di ulang, metode ini juga disebut metode konfirmatif, karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian/konfirmasi, metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono. 2015)

B. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional variable

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan kegiatan menguji hipotesis, yaitu menguji kecocokan antara teori dan fakta empiris di dunia nyata, Hubungan nyata ini lazim dibaca dan dipaparkan dengan bersandar kepada variabel. Adapun hubungan nyata lazim dibaca dengan memperhatikan data tentang variabel itu. Variabel adalah suatu sebutan yang dapat diberi nilai angka (kuantitatif) atau dinilai mutu (kualitatif).

Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau ditarik kesimpulannya. Dengan kata lain , dinamakan variabel karena ada variasinya, masing-masing dapat berbeda. (Juliansyah Noor .2017).

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu tiga variabel independen (bebas) dan dua variabel dependen (terikat).

1. Variabel Dependent (Variabel Endogen)

Variabel Endogen adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lain, variabel endogen sering disebut juga dengan variabel dependent, kenapa disebut endogen karena posisinya dalam sebuah model berada dibelakang atau posisi akhir (Trianto, 2015). Variabel endogen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

2. Variabel Independent (Variabel Eksogen)

Variabel eksogen adalah variabel yang keberadaannya tidak ditentukan oleh variabel lain didalam model (Trianto, 2015). Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Intelektual (X1) Kecerdasan Emosional (X2) dan Kecerdasan Spiritual (X3).

Berkaitan dengan penelitian ini maka variabel dependen (Y) dan variabel independen (X) adalah sebagai berikut:

a. Variabel Dependen

Tabel 3.1
Variabel Dependen Kinerja Pegawai (Y)

| Latent Variables | Corresponding Manifest Variables |
|---------------------|--|
| Y = Kinerja Pegawai | Y1.1 Kualitas: Mampu bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan yang ditetapkan. |
| | Y1.2 Kuantitas: Mampu mengerjakan berbagai |

tugas secara cepat dan efisien.

Y1.3 Ketepatan waktu: Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan.

Y1.4 Efektifitas: Mengupayakan perusahaan agar mendapat keuntungan lebih.

Y1.5 Kemandirian: Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa mengandalkan bantuan orang lain.

Y1.6 Komitmen: Mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan.

b. Variabel Independen

Tabel 3.2
Variabel independen Kecerdasan Intelektual (X1)

| Latent Variables | Corresponding Manifest Variables |
|-----------------------------|--|
| X1 : Kecerdasan Intelektual | X1.1 Mampu berhitung saat melaksanakan tugas. |
| | X1.2 Mampu mengingat setiap tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. |
| | X1.3 Mampu memahami dan mengerti maksud instruksi dan arahan yang disampaikan atasan. |
| | X1.4 Mampu menarik kesimpulan atas peristiwa atau pengalaman yang dialami. |
| | X1.5 Mampu mengamati situasi darurat yang ada dengan cepat. |
| | X1.6 Mampu mencari solusi terhadap masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaannya. |

Tabel 3.3
Variabel independen Kecerdasan Emosional (X2)

| Latent Variables | Corresponding Manifest Variables |
|------------------------------|--|
| X1 : Kecerdasan Emosional | X2.1 Mampu mengetahui kelemahan dan kelebihan dalam diri sendiri. |
| | X2.2 Mampu mengendalikan emosi amarah ataupun sedih dalam diri sendiri. |
| | X2.3 Mempunyai motivasi yang kuat dalam bekerja |
| | X2.4 Mampu memahami dan menerima sudut pandang yang berbeda dari orang lain. |
| | X2.5 Mudah bergaul dalam membina hubungan dengan sesama rekan kerja maupun konsumen. |
| | X2.6 Mampu menjaga emosi tetap stabil yaitu dengan penguasaan diri |

Tabel 3.4
Variabel independen Kecerdasan Spiritual (X3)

| Latent Variables | Corresponding Manifest Variables |
|------------------------------|--|
| X1 : Kecerdasan Spiritual | X3.1 Mempunyai keyakinan untuk selalu bekerja dengan jujur |
| | X3.2 Terbuka terhadap setiap kritikan dan masukan. |
| | X3.3 Memahami tugas dan perannya bagi organisasi. |
| | X3.4 Mempunyai keyakinan untuk lebih mengutamakan kontribusi daripada hak. |
| | X3.5 Memiliki keyakinan untuk bersikap fleksibel dalam segala situasi yang dihadapi. |

2. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017) definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk eneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik. Untuk mempermudah dalam menganalisis maka variabel akan didefinisikan secara operasional sebagai berikut

Tabel 3.5

Definisi Operasional variabel

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Skala Pengukuran |
|--|---|---|--|
| Kecerdasan Intelektual (X ₁) | Kemampuan kognitif secara global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna sehingga dapat memecahkan masalah. lain secara positif | 1. Kemampuan Figur 2. Kemampuan verbal 3. Kemampaun numerik. | Skala pengukuran di ukur dari angka 1-5 dengan pilihan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju |
| Kecerdasan Emosional (X ₂) | Kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain | 1. Self awareness 2. Self management 3. Motivation 4. Empathy 5. Relationship management | Skala pengukukuran di ukur dari angka 1-5 dengan pilihan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju |
| Kecerdasan Spiritual (X ₃) | Kecerdasan untuk menghadapi persoalan serta menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, | 1. Mutlak jujur 2. Keterbukaan 3. Pengetahuan diri 4. Fokus pada kontribusi 5. Spiritual non-dogmatis | Skala pengukuran diukur dari angka 1-5 dengan pilihan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju |

| | | | |
|---------------------|---|--|---|
| | kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna | | |
| Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen | Skala pengukuran diukur dari angka 1-5 dengan pilihan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju |

Sumber : dikembangkan untuk tesis

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2004) populasi adalah seluruh objek dari penelitian atau nilai tes sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian yang dilakukan. Populasi penelitian ini adalah pegawai setda Musi Rawas Sumatera Selatan.

2. Sampel

Sampel Menurut Sugiyono (2004) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang hendak diteliti. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael (Sugiyono, 2014). Sampel diambil berdasarkan jumlah populasi yang berada setda musu Rawas sebanyak 100 orang.

D. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2014) pengertian sumber data adalah: “Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain atau hasil penelitian dari pihak lain. Sumber data yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan penulis adalah sumber data primer. Data primernya yaitu data yang diperoleh dari kuisioner dan wawancara langsung kepada responden.

E. Tehnik Pengumpulan Data

1. Survey/observasi

Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan interview (wawancara) dan kuisioner (angket). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek maupun objek pada studi ini. Dalam pelaksanaannya, dilakukan secara terstruktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) kepada responden, untuk uji validitasnya dilakukan di kantor kepegawaian Lubuk Linggau sementara hasil dari validitas dikembalikan ke setda Musi Rawas. Penggunaan kuisioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer

dari responden yaitu pegawai Setda Kabupaten Musi Rawas, mengenai variabel-variabel yang akan diukur.

2. Kuesioner (angket)

Teknik ini digunakan oleh peneliti sebagai instrument yang berupa daftar pernyataan yang diajukan pada responden di lingkungan Setda Kabupaten Musi Rawas yang meliputi data kecerdasan intelektual, emosional dan Kinerja.

Mengingat data yang dikumpulkan berhubungan dengan Kinerja, maka pernyataan dalam kuesioner disusun menggunakan skala likert (sugiyono, 2014) , yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Responden diminta untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan pendapatnya, dengan alternative jawaban:

- 1) Jawaban sangat setuju diberi skor 5
- 2) Jawaban setuju diberikan skor 4
- 3) Jawaban kurang setuju diberi skor 3
- 4) Jawaban tidak setuju diberi skor 2
- 5) Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

(Sugiyono, 2017)

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data melalui bagan tertulis yang berupa data sekunder yang berhubungan dengan penelitian seperti dokumen administrasi kepegawaian, perencanaan dan dokumen lainnya di Kantor Setda Kabupaten Musi Rawas.

F. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya penelitian adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik, Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif, dimana peneliti akan menggunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Jumlah instrumen penelitian ini berjumlah 45 pernyataan pada masing-masing variabel berbeda.

Adapun rincian jumlah item pada variabel QI (X1) sebanyak 15 pernyataan, variabel QE (X2) sebanyak 15 pernyataan, Variabel SQ (X3) sebanyak 15 pernyataan, dan variabel Kinerja (Y) sebanyak 15 pernyataan,. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka peneliti memberi skor pada setiap jawaban instrument penelitian dengan penjabarannya dapat dilihat table berikut ini.

Tabel 3.7
Instrumen Pernyataan

| No | Variabel | Indikator | Pernyataan |
|----|-----------------------------|--|------------|
| 1. | Kecerdasan Intelektual (X1) | 1. Kemampuan Figur 2. Kemampuan Verbal 3. Kemampuan Numerik | 15 |
| 2. | Kecerdasan Emosional (X2) | 1. Self Awareness 2. Self Management 3. Motivation 4. Empati (Sosial Awareness) 5. Relationship Management | 15 |
| 3. | Kecerdasan Spiritual (X3) | 1. Mutlak Jujur 2. Keterbukaan 3. Pengetahuan Diri 4. Fokus pada Kontribusi 5. Spiritual Non Dogmatis | 15 |

| | | | |
|----|----------------------|--|----|
| 4. | Kinerja Pegawai (Y1) | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen | 15 |
|----|----------------------|--|----|

Sumber : Wiramiharja (2005), Daniel Goleman (2000), Setyawan (2004) dan Bernardin (2007)

G. Uji Coba Instrumen

1. Validitas Instrumen

Validitas adalah kekuatan instrument yang akan dijadikan sebagai alat untuk mengumpulkan data (Arikunto, 2016) Untuk validitas tiap butir soal digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (sugiyono, 2014) . Adapun skor tiap butir pernyataan, untuk jawaban sangat setuju dengan skor 5, jawaban setuju dengan skor 4, jawaban ragu-ragu dengan skor 3, jawaban tidak setuju dengan skor 2 dan untuk jawaban sangat tidak setuju skor 1.

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Perhitungan validitas dengan teknik korelasi “product moment” Dalam menentukan nilai r bila harga korelasi $\leq 0,5$ maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid. Adapun teknik yang digunakan untuk mengetahui validitas instrument adalah menggunakan korelasi pearson product moment (Bivariate Pearson), rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (N \sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefesien korelasi r person

X = Jumlah skor item

Y = Keseluruhan item

\sum^x = jumlah skor dalam distribusi X

\sum^y = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Sampel atau banyaknya responden

Penyelesaian dalam Stuctural Equation Modeling (SEM) pemeriksaan validitas dan reliabilitas indikator/instrumen setara dengan CFA (Confirmatoryfactor analysis) digunakan untuk menguji dimensionalitas suatu konstruk. Analisis CFA dilakukan untuk melihat kemampuan indikator dalam menjelaskan variabel laten. Besaran indikator dalam menjelaskan variabel laten dinyatakan dengan muatan faktor (Loading factor) . semakin besar nilai factor loading menunjukkan bahwa indikator tersebut semakin baik dalam mengukur apa yang seharusnya diukur atau disebut semakin valid.

Menurut Hair (2018) menyebutkan bahwa jika nilai factor *loading* lebih besar dari 0,5 maka indikator tersebut Valid Uji validitas pada variabel amatan terdiridari beberapa indikator dikatakan signifikan apabila nilai-t diperoleh minimal sebesar 1.96 untuk taraf $\alpha=5\%$, dan 2.58 untuk taraf $\alpha=10\%$. Suatu

indikator dikatakan valid jika pengujian menunjukkan signifikan dan memiliki loading faktor minimal 0.50. (Muji Gunarto, 2018)

Uji validitas indikator tiap variabel kontruk/variabel laten diperlukan untuk menegaskan bahwa indikator-indikator instrumen penelitian yang dipakai dalam pengambilan data adalah valid. Uji validitas ini menggunakan bantuan program LISREL dengan teknik analisis faktor konfirmatori (confirmatory factor analysis) butir pernyataan pada suatu konstruk yang tidak mengelompok pada konstruk yang ditentukan dinyatakan tidak valid. Indikator dari setiap variabel dikatakan valid jika loading factor atau lamda value (λ) $\geq 0,50$

2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator sebuah variabel yang menunjukkan derajat masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah konstruk/faktor laten yang umum. Pengujian reliabilitas instrumen bertujuan untuk mengetahui konsistensi suatu instrumen. Langkah selanjutnya adalah menghitung loadings dan menilai signifikansi statistik setiap indikator. Jika terbukti tidak signifikan, maka indikator harus dibuang atau mentransformasikannya agar menjadi fit untuk variabel laten.

Reliabilitas (*reliability*) menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Tingkat reliabilitas yang diterima adalah apabila nilai *Construct Reliability* (CR) $\geq 0,7$ dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) $\geq 0,5$ meskipun harga tersebut bukanlah sebuah harga “mati” (Hair et al dalam Muji

Gunarto.2018) Uji reliabilitas dalam SEM dapat diperoleh melalui rumus sebagai berikut:

Construksi Reliability

$$= \frac{(\sum \text{loading S tan dardizet})^2}{(\sum \text{loading S tandardizet})^2 + (\text{meansurement error})} + \dots$$

Keterangan :

- ✓ Loading Standardizet (λ) diperoleh dari nilai faktor loading untuk tiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan LISREL
- ✓ $\Sigma\epsilon_j$ adalah Measurement error dari tiap indikator Measurement error dapat diperoleh dari

$$\Sigma\epsilon_j = \Sigma(1 - \text{Std.Loading}^2)$$

Semakin kecil nilai kesalahan pengukuran (meansurement error), menunjukkan bahwa indikator-indikator penyusun bagi suatu variabel laten merupakan indikator-indikator yang handal dalam mengukur variabel laten tersebut.

H. Uji Asumsi Klasik

Analisis menggunakan SEM , membutuhkan persyaratan layaknya asumsi klasik bedanya persyaratan di dalam SEM dikenal dengan sebutan Goodness of Fit. Untuk regresi Linier Berganda Variabel Intervening analisis regresi dengan variabel mediasi atau intervening adalah analisis regresi yang berawal dari regresi linier sederhana karena dalam persamaan regresinya terdapat variabel mediasi atau intervening sehing menjadi regresi linier berganda, yang dapat dilihat dari Variabel bebasnya yang lebih dari satu variabel. Regresi linier berganda adalah suatu regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih

variabel independen. model persamaan regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen

a = Nilai konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Variabel Independen

X₂ = Variabel Independen

e = Standar Error

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Sehingga penelitian ini menggunakan statistik inferensi. Yang mana statistik inferensi adalah bagian statistik yang mempelajari penafsiran dan penarikan kesimpulan yang berlaku secara umum dari data yang tersedia. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Uji Validitas

Sugiyono dan Wibowo menjelaskan instrument yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak dikur. Menurut Sugiyono dan

Wibowo, seluruh item adalah valid jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar disbanding 0,3. Suyuthi dan Sugiyono menyatakan bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Menurut Triton, jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai Alpha Cronbach's 0,00 s.d. 0,20 berarti kurang reliabel
- b. Nilai Alpha Cronbach's 0,21 s.d. 0,40 berarti agak reliabel
- c. Nilai Alpha Cronbach's 0,41 s.d. 0,60 berarti cukup reliabel
- d. Nilai Alpha Cronbach's 0,61 s.d. 0,80 berarti reliabel
- e. Nilai Alpha Cronbach's 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel

Menurut Nugroho, reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Alpha Cronbach's > dari 0,60.

1. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah suatu

variabel normal atau tidak. Untuk mengetahui normalitas data menggunakan Kolmogorov Smirnov, dengan pedoman yakni :

- a) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi data adalah normal.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Yakni untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai. Adapun bentuk persamaannya adalah sebagai berikut : $\text{kinerja pegawai} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$

Dimana :

a = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 = Kecerdasan Intelektual

X_2 = Kecerdasan emosional

X_3 = kecerdasan sepiritual

$-+$ = error term (variabel pengganggu) atau residual $+$ atau $-$ tanda yang menunjukkan arah hubungan antara Y dan X_1, X_2 atau X_3 .

J. Uji Hipotesis

a. Uji-t

Uji t merupakan uji statistik yang sering ditemui dalam masalahmasalah praktik statistika. Uji ini digunakan untuk menguji hubungan variabel independen

dengan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan dengan menggunakan cara pertama adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $\text{sig} < \alpha 5\%$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara statistik pada $\alpha 5\%$ terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai $\text{sig} > \alpha 5\%$ maka H_0 diterima artinya variabel independen berpengaruh tetapi tidak signifikan secara statistik pada $\alpha 5\%$ terhadap variabel dependen.

Kemudian cara kedua adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara statistik pada $\alpha 5\%$ terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima artinya variabel independen berpengaruh tetapi tidak signifikan secara statistik pada $\alpha 5\%$ terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji F ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersama-sama. Dapat menggunakan pedoman pertama sebagai berikut:

- 1) Bila $\text{sig.} < \alpha 5\%$ maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara statistik pada $\alpha 5\%$ terhadap variabel dependen.
- 2) Bila $\text{sig.} > \alpha 5\%$ maka H_0 diterima yang artinya variabel independen berpengaruh tetapi tidak signifikan secara statistik pada $\alpha 5\%$ terhadap variabel dependen.

Kemudian cara kedua adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara statistik pada α 5% terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima yang artinya variabel independen berpengaruh tetapi tidak signifikan secara statistik pada α 5% terhadap variabel dependen.

K. Uji Koefisien

Determinasi Nilai R Square atau koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Nugroho menyatakan, untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R Square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan.

L.Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di komplek perkantoran Setda Musi Rawas Sumatera Selatan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah 3 bulan, dimulai dari bulan juli 2021- september 2021.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan disajikan gambaran umum objek penelitian dan responden pada penelitian ini serta proses menganalisis data-data yang diberikan oleh responden tersebut untuk menjawab pertanyaan penelitian dan hipotesis yang telah diajukan pada Bab II dan Bab III.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda (*multiple regression*) dengan bantuan software SPSS version 16. Sebelum sampai pada tahap pengujian hipotesis yang bertujuan untuk melihat pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen maka dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik.

Pengujian validitas dan realibilitas bertujuan untuk melihat valid dan konsistennya indikator penelitian sedangkan uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan antar variabel independen, seperti yang telah disebutkan pada bab III.

Setelah data-data penulis kumpulkan lengkap, selanjutnya penulis mengadakan analisis kuantitatif dengan analisis data statistic. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh, Kecerdasan Intelektual (IQ) X_1 , Kecerdasan Emosional (EQ) X_2 dan Kecerdasan Spiritual (SQ) X_3 terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka data-data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisa regresi atau predictor dengan uji F_{reg} . Adapun langkah-langkah untuk memudahkan jalanya analisis ada empat tahapan yang harus di lalui, yaitu : (1).

Profil Responden, (2). Deskripsi data hasil penelitian, (3) Uji Asumsi Klasik dan (4). Pengujian Hipotesis,

1. Profile Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai inspektorat dan bagian kepegawaian Setda Musi Rawas, kemudian dari hasil pengumpulan dan pengolahan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden tersebut dapat diketahui dari tabel-tabel karakteristik responden yang diteliti berikut ini;

a. Deskripsi responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

*Tabel : 4.1
Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

| | | Jenis_Kelamin | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | laki-laki | 45 | 45.0 | 45.0 | 45.0 |
| | perempuan | 55 | 55.0 | 55.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa sekitar 45 orang atau 45 % responden adalah berjenis kelamin laki-laki dan 55 orang atau 55% responden berjenis kelamin perempuan.

b. Deskripsi responden berdasarkan Umur

Tabel 4.2 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan umur.

Tabel 4.2
Hasil uji deskripsi responden berdasarkan umur

| | | Umur | | | |
|---------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 59 | 48.8 | 59.0 | 59.0 |
| | 2 | 41 | 33.9 | 41.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 82.6 | 100.0 | |
| Missing | System | 21 | 17.4 | | |
| Total | | 121 | 100.0 | | |

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa sekitar 59 orang atau 59 % responden berusia antara 25-40 tahun dan sisanya sebanyak 41 orang atau 41% responden sisanya berusia di antara 41 -55 tahun.

c. Deskripsi responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel : 4.3
Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

| | | Pendidikan | | | |
|---------|----------|------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | sarjana | 95 | 78.5 | 95.0 | 95.0 |
| | magister | 5 | 4.1 | 5.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 82.6 | 100.0 | |
| Missing | System | 21 | 17.4 | | |
| Total | | 121 | 100.0 | | |

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 95 orang atau 95,0% responden lulusan S1, dan sebanyak 5 orang atau 05,0% lulusan S2.

d. Deskripsi responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan masa kerja.

*Tabel : 4.4
Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja*

| | | Masa_kerja | | | |
|---------|--------|------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | muda | 64 | 52.9 | 64.0 | 64.0 |
| | madya | 36 | 29.8 | 36.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 82.6 | 100.0 | |
| Missing | System | 21 | 17.4 | | |
| Total | | 121 | 100.0 | | |

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa sekitar 64 orang atau 64% responden masa kerjanya 15 tahun dan sebanyak 36 orang atau 36% masa kerjanya 16-45 tahun.

e. Deskripsi responden berdasarkan Pelatihan yang di Ikuti

Tabel 4.5 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan pelatihan yang diikuti.

Tabel : 4.5
 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Pelatihan Yang Diikuti

| | | Pelatihan | | | |
|---------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | IQ | 56 | 46.3 | 56.0 | 56.0 |
| | EQ | 35 | 28.9 | 35.0 | 91.0 |
| | SQ | 9 | 7.4 | 9.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 82.6 | 100.0 | |
| Missing | System | 21 | 17.4 | | |
| Total | | 121 | 100.0 | | |

sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa sekitar 56 orang atau 56% responden mengikuti pelatihan IQ, sebanyak 35 orang atau 35 % sudah mengikuti pelatihan EQ dan sebanyak 9 orang atau 9% sudah mengikuti pelatihan SQ.

2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja pegawai akan diuji secara statistik deskriptif, dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel : 4.6
 Uji Statistik Deskriptif

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|-----|---------|---------|---------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Kec_Intelectual | 100 | 47.00 | 69.00 | 59.8100 | 5.46004 |
| Kec_Emosional | 100 | 47.00 | 66.00 | 58.0300 | 4.97967 |
| Kec_Spiritual | 100 | 47.00 | 69.00 | 61.7500 | 4.99571 |
| Kinerja_Pegawai | 100 | 47.00 | 69.00 | 60.6800 | 5.08688 |
| Valid N (listwise) | 100 | | | | |

sumber : Data Primer yang diolah

Pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa variabel kecerdasan intelektual memiliki nilai terendah sebesar 47,00 dan nilai tertinggi sebesar 69,00 dengan nilai rata-ratanya sebesar 59,81 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 5,46. Variabel kecerdasan emosional memiliki nilai terendah sebesar 47,00 dan nilai tertinggi sebesar 66,00 dengan nilai rata-ratanya sebesar 58,03 dan tingkat sebaran datanya sebesar 4,971. Variabel kecerdasan spiritual nilai terendah sebesar 47,00 dan nilai tertinggi sebesar 69,00 dengan nilai rata-ratanya sebesar 61,75 dan tingkat sebaran datanya sebesar 4,99. Variabel Kinerja pegawai memiliki nilai terendah sebesar 47,00 dan nilai tertinggi sebesar 69,0 dengan nilai rata-ratanya sebesar 60,68 dan tingkat sebaran datanya sebesar 5,08.

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif di atas dapat diambil kesimpulan bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, dan kinerja pegawai adalah setuju.

2. Uji Validitas Data

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah *korelasi Pearson Product Moment*.

Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis 0.3. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. Adapun hasil uji validitas

kuesioner untuk variabel Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Kecerdasan Spiritual (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) yang diteliti, disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Uji Validitas Data Kecerdasan Intelektual

| Item | Pearson correlation | Sig (2-Tiled) | Keterangan |
|------|---------------------|---------------|------------|
| 1 | .517 | .000 | Valid |
| 2 | .617** | .000 | Valid |
| 3 | .319 | .000 | Valid |
| 4 | .708** | .000 | Valid |
| 5 | .385 | .000 | Valid |
| 6 | .611** | .004 | Valid |
| 7 | .338 | .000 | Valid |
| 8 | .254 | .000 | Valid |
| 9 | .339 | .000 | Valid |
| 10 | .494* | .000 | Valid |
| 11 | .511** | .004 | Valid |
| 12 | .338 | .000 | Valid |
| 13 | .3254 | .000 | Valid |
| 14 | .439 | .000 | Valid |
| 15 | .394* | .000 | Valid |

sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan r tabel, nilai *Pearson Correlation* minimal adalah 0.1638 karena menggunakan 100 responden (N) dengan batas 0.05. Terlihat semua nilai *pearson correlations* tiap item di atas 0.1638. Hal ini ditandai dengan tanda * atau ** pada kolom Total di tabel output. Sehingga 15 item kuesioner ini sudah valid.

Tabel 4.8
 Hasil Uji Validitas Data Kecerdasan Emosional (X2)

| Item | Pearson correlation | Sig (2-tailed) | keterangan |
|------|---------------------|----------------|------------|
| 1 | 0,634** | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,462** | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,708* | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,504** | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,658** | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,627* | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,614** | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,680** | 0,000 | Valid |
| 9 | 0,757** | 0,000 | Valid |
| 10 | 0,648** | 0,000 | Valid |
| 11 | 0,462** | 0,000 | Valid |
| 12 | 0,548* | 0,000 | Valid |
| 13 | 0,502** | 0,000 | Valid |
| 14 | 0,650** | 0,000 | Valid |
| 15 | 0,620* | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan r tabel, nilai *Pearson Correlation* minimal adalah 0.1638 karena menggunakan 100 responden (N) dengan batas 0.05. Terlihat semua nilai *pearson correlations* tiap item di atas 0.1638 Hal ini ditandai dengan tanda * atau ** pada kolom Total di tabel output. Sehingga 15 item kuesioner ini sudah valid.

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Data Kecerdasan Spiritual (X3)

| Item | Pearson correlation | Sig (2-tailed) | Keterangan |
|------|---------------------|----------------|------------|
| 1 | 0,646** | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,632** | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,731** | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,632** | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,646* | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,418** | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,675** | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,736** | 0,000 | Valid |
| 9 | 0,712* | 0,000 | Valid |

| | | | |
|----|---------|-------|-------|
| 10 | 0,488** | 0,000 | Valid |
| 11 | 0,546* | 0,000 | Valid |
| 12 | 0,418** | 0,000 | Valid |
| 13 | 0,445** | 0,000 | Valid |
| 14 | 0,536** | 0,000 | Valid |
| 15 | 0,413* | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan r tabel, nilai *Pearson Correlation* minimal adalah 0.1638 karena menggunakan 20 responden (N) dengan batas 0.05. Terlihat semua nilai *pearson correlations* tiap item di atas 0.1638. Hal ini ditandai dengan tanda * atau ** pada kolom Total di tabel output. Sehingga 10 item kuesioner ini sudah valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Data Kinerja Pegawai (Y)

| Item | Pearson Correlation | Sig (2-Tailed) | Keterangan |
|------|---------------------|----------------|------------|
| 1 | 0,746** | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,793** | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,751** | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,664** | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,487** | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,585** | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,712** | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,660** | 0,000 | Valid |
| 9 | 0,689** | 0,000 | Valid |
| 10 | 0,660** | 0,000 | Valid |
| 11 | 0,790** | 0,000 | Valid |
| 12 | 0,756** | 0,000 | Valid |
| 13 | 0,634** | 0,000 | Valid |
| 14 | 0,847** | 0,000 | Valid |
| 15 | 0,855** | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan r tabel, nilai *Pearson Correlation* minimal adalah 0.1638 karena menggunakan 100 responden (N) dengan batas 0.05. Terlihat semua nilai *pearson correlations* tiap item di atas 0.1638. Hal ini ditandai dengan tanda * atau ** pada kolom Total di tabel output. Sehingga 10 item kuesioner ini sudah valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas ini dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrument penelitian, instrument dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,70. Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji reabilitas untuk empat variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.11
Uji reliabilitas variable

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .838 | 15 |

Sumber : Data Primer yang diolah

Di lihat dari tabel diatas, ada kolom *N of Items*, yang artinya adalah banyaknya item atau butir pertanyaan angket. Dalam tabel berjumlah 15 Untuk angka atau hasil output dalam kotak merah menunjukkan nilai Cronbach's Alpha seluruh item adalah 0,838. Karena hasil output diatas lebih besar dari >0,60 maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan pada kuisioner adalah konsisten atau reliabel.

Tabel 4.12
Uji reliabilitas 4 variabel

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kec_Intelektual | 180.4600 | 83.584 | .361 | .143 |
| Kec_Emosional | 182.2400 | 96.386 | .289 | .245 |
| Kec_Spiritual | 178.5200 | 98.111 | .266 | .269 |
| Kinerja_Pegawai | 179.5900 | 126.184 | -.023 | .554 |

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4.12 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel kecerdasan intelektual sebesar 0,143, kecerdasan emosional sebesar 0,245, kecerdasan spiritual sebesar 0,269, dan kinerja pegawai sebesar 554. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kusioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang apabila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mendeteksi apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas atau independen. Sehingga untuk menguji adanya multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance* untuk masing – masing variabel independen. Apabila nilai tolerance diatas 0,10 dan $VIF < 10$ maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolonieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 61.485 | 8.472 | | 7.257 | .000 | | |
| Kec_Intelectual | -.071 | .108 | -.076 | -.658 | .512 | .774 | 1.292 |
| Kec_Emosional | .021 | .113 | .021 | .189 | .851 | .851 | 1.174 |
| Kec_Spiritual | .036 | .110 | .035 | .324 | .747 | .888 | 1.126 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Dalam tabel 4.12 terlihat bahwa variabel kecerdasan intelektual mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,774 serta VIF sebesar 1,292, sementara variabel kecerdasan emosional nilai *tolerancenya* sebesar 0,851 serta VIF 1,126 dan kecerdasan spiritual sebesar 0,888 serta VIF 1,126.

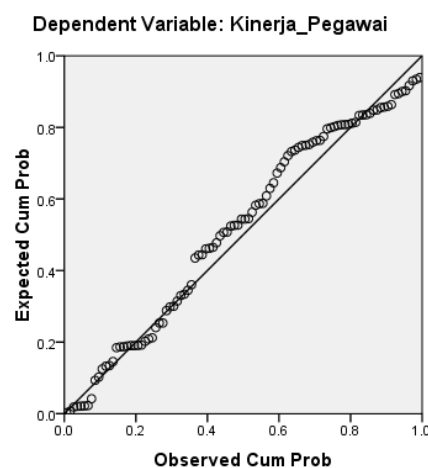
Dengan demikian model persamaan regresi tidak terdapat *problem multikolinier* dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Sehingga dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.

b. Uji Normalitas

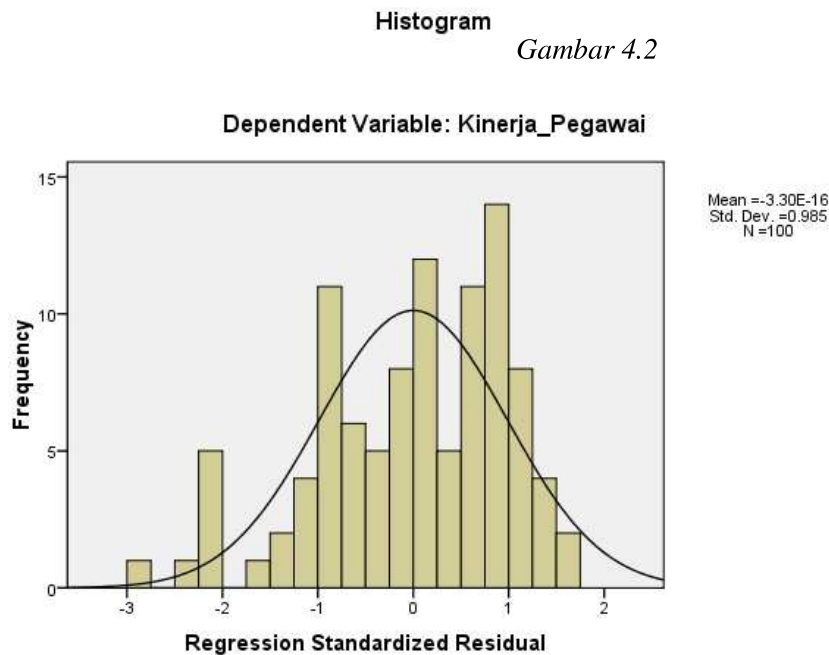
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel *dependen* dan variabel *independen* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila penyebaran data yang berupa titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik, dan jika data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tersebut tidak terdistribusi secara normal.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil uji normalitas berdasarkan output histogram disajikan pada gambar berikut ini



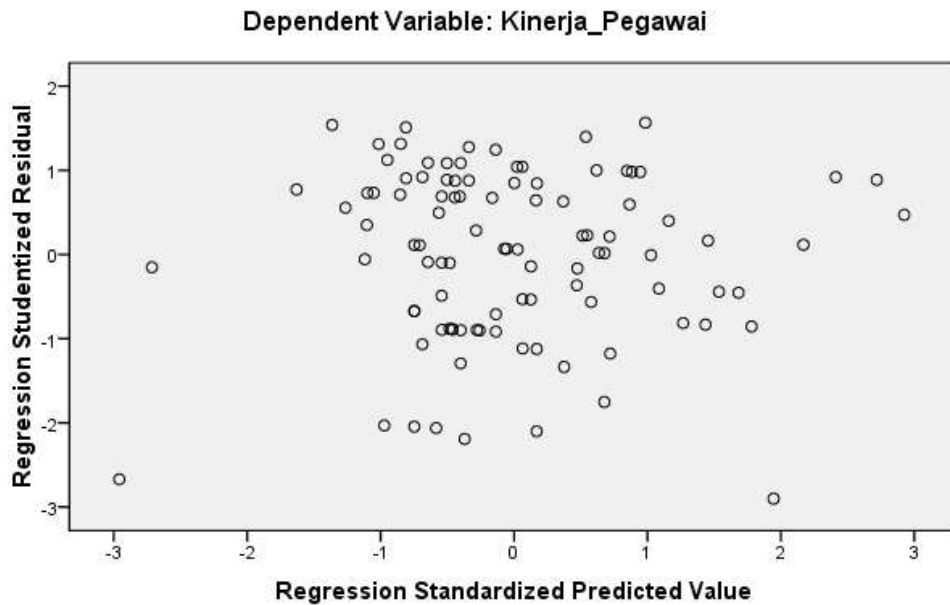
Pada gambar 4.1 dan 4.2 memperlihatkan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa model regresi kinerja pegawai telah memenuhi asumsi normalitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas kita harus tahu apabila hasil sig > 0,05 maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas.

Gambar 4.3

Grafik Scatterplot Variabel Kinerja Pegawai

Scatterplot

Sumber : data primer yang di olah

Berdasarkan gambar 4.3 diatas grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini berarti tidak heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai dikantor setda musi rawas berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan kinerja pegawai.

4. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang menyatakan bahwa diduga kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja pegawai Setda Musi Rawas.

a. Pengujian Hipotesis secara Regresi Berganda

1) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) untuk variabel kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual. Hasil uji koefisiensi determinasi disajikan pada tabel 4.16

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .068 ^a | .005 | -.026 | 5.15367 |

a. Predictors: (Constant), Kec_Spiritual, Kec_Emosional, Kec_Intelectual

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan nilai R Square sebesar 0,005 atau 0,068% , sedangkan nilai adjusted R² sebesar -,026 hal ini berarti 68% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Dan sisanya 32% dipengaruhi oleh faktor lain diluar ketiga variabel independen didalam penelitian.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah nilai probabilitas lebih kecil dari

0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen atau dengan kata lain variabel independen secara bersama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka variabel independen secara bersama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji uji signifikansi simlutan disajikan pada tabel 4.17 berikut.

Tabel 4.17
Hasil Uji Statistik F variabel X dan Y

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 11.967 | 3 | 3.989 | .150 | .929 ^a |
| | Residual | 2549.793 | 96 | 26.560 | | |
| | Total | 2561.760 | 99 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kec_Spiritual, Kec_Emosional, Kec_Intelektual

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel 4.17 untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kinerja pegawai). Tabel ANOVA memperlihatkan bahwa nilai pada kolom sig. (signifikan) sebesar 0,929. Karena probabilitas F lebih kecil dari 0,05 maka koefisiensi regresi ganda adalah diterima atau signifikan.

Jadi, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual semakin tinggi pengaruh dalam kinerja pegawai dan kinerjanya semakin baik.

c. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Hasil uji statistik t dilakukan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu

variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05.

Tabel 4.18
Hasil Uji Statistik t variabel X dan Y

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 61.485 | 8.472 | | 7.257 | .000 | | |
| Kec_Intelectual | -.071 | .108 | -.076 | -.658 | .512 | .774 | 1.292 |
| Kec_Emosional | .021 | .113 | .021 | .189 | .851 | .851 | 1.174 |
| Kec_Spiritual | .036 | .110 | .035 | .324 | .747 | .888 | 1.126 |

a. Dependent Variable:

Kinerja_Pegawai

Hasil Uji H1 :Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Semakin baik kecerdasan intelektual seorang pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan tabel 4.18 memperlihatkan bahwa variabel kecerdasan intelektual memberikan nilai koefisien parameter -076 dengan tingkat signifikansi 0,512. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual secara individual berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Fabiola (2013), Claudia (2015), dan miduk manalu (2016), bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai apabila kecerdasan intelektualnya baik maka hasil kinerja pegawainya juga akan baik.

Seperti yang dinyatakan oleh fabiola (2013) bahwa kecerdasan intelektual sangat penting bagi seorang pegawai guna menghasilkan kinerja

yang menonjol. Sehingga kecerdasan intelektual merupakan suatu keharusan yang wajib dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas profesional yang dibebankan kepadanya, karena tugas tersebut merupakan suatu tugas yang menuntut daya analisis tinggi serta proses berpikir rasional dalam pemecahan masalah yang mungkin ditemui dalam setiap penugasan yang mereka terima. Sehingga hasilnya, jika pegawai memiliki tingkat kemampuan intelektual yang tinggi, maka kinerja yang akan mereka capai juga akan semakin baik, sebaliknya semakin.

Hasil Uji H2 : Kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semakin baik kecerdasan emosi seorang pegawai maka kinerjanya akan semakin baik.

Variabel kecerdasan emosional memiliki t hitung sebesar 0,005 dan dapat dilihat nilai *unstandardized coefficient beta* sebesar 0,021 dengan tingkat signifikansi 0,851. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansinya diatas 0,05.

Dengan demikian kecerdasan emotional secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Claudia (2015), dan miduk manalu (2016) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam menjalankan tugasnya pegawai yakni memberikan layanan kepada masyarakat, bukan hanya kecerdasan emosional yang dibutuhkan oleh pegawai dalam meningkatkan kinerjanya akan tetapi pengetahuan tentang pekerjaan yang lebih penting dalam berhasilnya suatu pekerjaan karena dalam menjalankan tugasnya untuk memeriksa laporan keuangan hanya seseorang

yang benar – benar memiliki keahlian khusus yang dapat menyelesaikan pekerjaan ini, dalam hal ini adalah pegawai.

Hasil Uji H3 : Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik kecerdasan spiritual seorang pegawai maka akan semakin baik kinerjanya

Sedangkan variabel kecerdasan spritual memiliki t hitung sebesar ,035 dan dapat dilihat nilai *unstandardized coefficient beta* sebesar 0,747. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansinya di atas 0,05.

Dengan demikian kecerdasan spiritual secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Claudia (2015), dan miduk manalu (2016) bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Seperti yang dinyatakan oleh Erisna (2012) bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual baik menganggap pekerjaan sebagai sebuah rahmat sehingga dalam bekerja akan terdorong untuk melakukan dengan sungguh-sungguh. Mereka bekerja dengan penuh rasa syukur dari hati yang bersih dan tulus. Bekerja dengan sungguh-sungguh inilah yang dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Bagi seorang pegawai ini sangat penting, karena bekerja dengan hati yang bersih dan tulus sudah tentu akan menghasilkan audit yang baik dan transparan tanpa dapat dipengaruhi oleh orang lain.

Hasil Uji H4 : Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai, salah satu untuk mengatasi terjadinya multikolonieritas. Hasil penelitian ini konsisten seperti yang dinyatakan oleh Claudia (2015) bahwa variabel IQ, EQ, dan SQ berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Setda Musi Rawa.

B. Pembahasan

a. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja pegawai Hipotesis pertama dapat dibuktikan. Ini berarti bahwa kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Irna Ervita Sellah (2016), serta Anis Choirah (2013) tetapi tidak mendukung pendapatnya Ahmad Alim Bachri (2016) bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan.

b. Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data menggunakan teknik regresi linier sederhana terbukti bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Setda Musi Rawas. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar 658 dan t_{tabel} sebesar 1,662 dengan taraf signifikansi sebesar .512. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,050 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Setda musi rawas .

Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,249 atau 24,9%. Jadi dapat dikatakan bahwa 24,9% kinerja pegawai di Setda musi rawas dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Sedangkan sisanya 75,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Setda musi rawas dapat dibentuk melalui variabel kecerdasan emosional. Dengan kecerdasan emosional yang baik, pegawai Setda musi rawas mampu menyikapi pekerjaan yang dihadapinya dengan baik serta mampu mengelola dan mengimplementasikan sebuah ide atau cita-cita, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengendalikan dirinya dalam berbagai kondisi dan situasi, lebih profesional dalam bekerja dan mampu mengendalikan orang lain dengan maksud mengendalikan emosi orang lain dengan kontrol emosi pada diri sendiri yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Aisah Osro (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial secara serempak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang dapat meningkat apabila kecerdasan emosional yang terdiri (1) Mampu mengetahui kelemahan dan kelebihan dalam diri sendiri, (2) Mampu mengendalikan emosi marah ataupun sedih dalam diri sendiri. (3) Mempunyai motivasi yang kuat dalam bekerja, (4) Mampu memahami dan menerima sudut pandang yang berbeda dari orang lain. (5) Mudah bergaul dalam membina hubungan dengan sesama rekan kerja maupun konsumen, dan (6) Mampu menjaga emosi tetap stabil yaitu dengan penguasaan diri ditingkatkan, kontribusinya terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan sebesar 44,7 %.

c. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja pegawai

Hipotesis ketiga dapat dibuktikan. Ini berarti bahwa kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak mendukung pendapatnya Ahmad Alim Bachri (2016) kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan dan Anis Choiriah (2013) kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

d. Pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap kinerja pegawai Setda Musi Rawas.

Hipotesis keempat dapat dibuktikan. Ini berarti bahwa kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung pendapatnya Ahmad Alim Bachri (2016)

kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan dan Irna Ervita Sellah (2016) kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT lutan Teduh Cabang Pahoman Bandar Lampung..

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian yang penulis laksanakan, tentunya mempunyai banyak keterbatasan. Keterbatasan-keterbatasan tersebut adalah : (1) waktu penelitian, (2) Keterbatasan jumlah responden, dan (3) keterbatasan dalam melihat kondisi psikologis responden.

Dari ketiga hal tersebut di atas, penulis menyadari bahwa apa yang penulis paparkan di atas masih jauh dari kata sempurna, akan tetapi penulis juga berharap agar berbagai pihak memberikan support dan dorongan yang lebih kepada penulis, sehingga apa yang penulis sampaikan ini makin memberi manfaat yang banyak kepada siapapun yang sudah menyempatkan diri untuk membaca hasil penelitian ini

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian mengenai pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan Emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Setda Musi Rawas Sumatera Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas.
2. Secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas.
3. Secara parsial Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas.
4. Secara simultan Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas.
5. Secara simultan Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas.
6. Secara simultan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

7. Secara simultan Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Perlu diadakannya peningkatan kompetensi, peningkatan ini bisa dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan-pelatihan, bimbingan teknis atau peningkatan kemampuan pegawai lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan Kecerdasan Intelektual pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas
2. Mengadakan kegiatan *family gathering* di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas guna menimbulkan rasa kepedulian antara sesama pegawai dan pentingnya peran kepala unit organisasi untuk membuat situasi lingkungan kerja menjadi harmonis.
3. Mensosialisasikan dan menerapkan norma-norma atau nilai-nilai spiritual kepada pegawai guna meningkatkan Kecerdasan Spiritual pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Nggermanto, 2002, Quantum Quotient (Kecerdasan Quantum) : Cara Tepat Melejitkan IQ, EQ, dan SQ Secara Harmonis, Nuansa, Bandung
- Ary Ginanjar Agustian, 2001, Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ), Arga Wijaya Persada, Jakarta
- Behling, O, 1998, Employee Selection : Will Intelligence and Conscientiousness Do The Job ?, The Academy of Management Executive, 12(1) :77-86
- Berman, M, Developing SQ (Spiritual Intelligence) Through ELT, <http://www.eltnesletter.com>, 12 Juni 2005
- Bernardin, J, 1993, The Function of The Executive, Cambridge, Ma. Research of Harvard University
- Boyatzis, R,E, Ron, S, 2001, Unleashing the Power of Self Directed Learning, Case Western Reserve University, Cleveland, Ohio, USA
- Danah Zohar dan Ian Marshall. 2001. *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan* (terjemahan). Bandung: Mizan.
- Dani Setyawan, 2004, Analisis Pengaruh Kepemimpinan Q (IQ, EQ, SQ) Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan, Skripsi, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Dessler, G, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih bahasa :Benyamin Molan,PT. Prenhallindo, Jakarta
- Goleman. 2001. Emotional Intellegence. Alih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Ghozali, Imam. 2015. Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Mathis, R,L, dan Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2, Alih bahasa : Bayu Brawira, Salemba Empat, Jakarta
- Hoffman, E, 2002, Psychological Testing At Work, Mc Graw Hill, New York
- Meyer, J, 2000, EQ dan Kesuksesan Kerja, <http://www.e-psikologi.com>, 12 Desember 2004
- Muhammad Idrus, 2002, Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta, Psikologi Phronesis, Jurnal Ilmiah dan Terapan, Vo.4, No.8, Desember 2002

- Schultz, D.P, and Schultz, S.E, 1994, *Psychology and Work Today, An Introduction To Industrial and Organizational Psychology*, Sixth Edition, Mac
- Sumadi Suryabrata, 1998, *Pembimbing Ke Psikodiagnostik II*, Rake Sarasin, Yogyakarta
- Sugiono, 1999, *Metodologi Penelitian B isnis*, Alfabeta, Bandung
- Sutardjo. A Wiamiharja, 2003, *Keeratan Hubungan Antara Kecerdasan, Kemauan dan Prestasi Kerja*, *Jurnal Psikologi*, Vol.11, No1, Maret 2003
- Simamora, H, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit YKPN, Yogyakarta
- Widodo, S. (2012). *Cara baru memberdayakan diri untuk lebih cepat bahagia, sukses, dan sejahtera*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wiersma, M.L, 2002, *The Influence of Spiritual “Meaning-Making” On Career Behaviour*, *Journal of Management Development*, Vo.21, No.7, pp.497-520
- Zohar, D, Marshal, I, 2000, *SQ (Spiritual Intelligence) : The Ultimate Intelligence*, Blomsburry Publishing, London

LAMPIRAN

KUESIONER
PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL,
EMOSIONAL DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi kasus pada Setda Musi Rawas Sumatra Selatan)

I. PETUNJUK PENGISIAN

Kepada Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya. Berilah tanda (v) pada kolom yang tersedia dan pilih satu jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Ada 5 (lima) alternatif jawaban yaitu

| Simbol | Kategori | Nilai Bobot |
|---------------|---------------------|--------------------|
| SS | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| KS | Kurang Setuju | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin Bapak/Ibu: Laki-laki Perempuan

2. Usia Bapak/Ibu saat ini: Tahun

3. Pendidikan Terakhir Bapak/Ibu:

Srta-I/ S1 Srta-II/ S2 Lain-lain

4. Masa kerja Bapak/Ibu saat ini : Tahun

5. Apakah Bapak/Ibu pernah mengikuti pelatihan/training

Intelligence Quotient emotional quotient?

Spiritual Quotient

I. VARIABEL X1 : KECERDASAN INTELEKTUAL

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|--------------------------|--|----|---|----|----|-----|
| Kemampuan Figur | | | | | | |
| 1. | Para pegawai memiliki kemampuan untuk mengenal, menyambung dan merangkai kata dengan baik | | | | | |
| 2. | Para Pegawai berfikir analitis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan | | | | | |
| 3. | Para pegawai memiliki kemampuan logika dalam berfikir untuk menemukan fakta yang akurat dan memprediksi resiko yang ada | | | | | |
| 4. | Ketika di beri satu pertanyaan dalam satu masalah, para pegawai dapat menjawab dengan cepat dan sigap | | | | | |
| 5. | Para pegawai dapat tampil dengan baik di depan orang banyak | | | | | |
| Kemampuan Verbal | | | | | | |
| 6. | Para pegawai memiliki kemampuan menulis dengan baik | | | | | |
| 7. | Para pegawai dapat menyampaikan pendapatnya dengan bahasa yang baik | | | | | |
| 8. | Para Pegawai memiliki rasa ingin tahu yang dalam | | | | | |
| 9. | Para pegawai memiliki kemampuan membaca dengan baik | | | | | |
| 10. | Para pegawai menyampaikan sesuatu dengan sopan santun | | | | | |
| Kemampuan Numerik | | | | | | |
| 11. | Para pegawai memiliki kemampuan berkomunikasi secara urut, runtun, tertata, tepat, sistematis dalam posisi penempatan diri | | | | | |
| 12. | Para pegawai giat mencari solusi jika suatu pekerjaan yang rumit atau yang berhubung dengan angka belum diketahui hasil yang benar | | | | | |
| 13. | Para pegawai dapat melakukan olah data dengan baik dan benar | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 14. | Para pegawai sangat cermat dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya | | | | | |
| 15. | Para pegawai memiliki kemampuan penalaran berhitung dan berfikir logis | | | | | |

II. VARIABEL X2: KECERDASAN EMOSIONAL

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|--|--|----|---|----|----|-----|
| Self Awareness (Kesadaran Diri) | | | | | | |
| 1. | Para pegawai dapat mengenali/mengetahui faktor yang menyebabkan emosinya meningkat | | | | | |
| 2. | Para pegawai memiliki kepercayaan diri yang kuat | | | | | |
| 3. | Para pegawai mengetahui betul kemampuan kerja mereka masing-masing | | | | | |
| Self Management (Pengaturan Diri) | | | | | | |
| 4. | Para pegawai mampu mengendalikan emosinya | | | | | |
| 5. | Para pegawai dapat mengekspresikan emosi dengan tepat | | | | | |
| 6. | Para pegawai adalah tipe orang yang dapat dipercaya | | | | | |
| Motivation (Motivasi) | | | | | | |
| 7. | Para pegawai selalu optimis dengan karir | | | | | |
| 8. | Pimpinan mendorong para pegawai untuk berprestasi | | | | | |
| 9. | Para pegawai sering memotivasi diri untuk menjadi lebih baik | | | | | |
| Sosial Awareness (Empati) | | | | | | |
| 10. | Para pegawai dapat merasakan perasaan orang lain | | | | | |
| 11. | Para pegawai mengerti apabila orang lain menghadapi masalah | | | | | |
| 12. | Para pegawai senang membantu orang lain untuk dapat lebih baik | | | | | |

| Membina Hubungan (Relationship Management) | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 13. | Para pegawai selalu menjalin kerjasama dalam melaksanakan tugas | | | | | |
| 14. | Para pegawai dapat berkomunikasi dengan sesama Pegawai secara baik | | | | | |
| 15. | Para pegawai dapat berkomunikasi dengan atasan secara baik | | | | | |

II. VARIABEL X3: KECERDASAN SPIRITUAL

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|------------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| Mutlak Jujur | | | | | | |
| 1. | Kejujuran merupakan prinsip hidup para pegawai | | | | | |
| 2. | para pegawai tidak suka melakukan kecurangan | | | | | |
| 3. | para pegawai bekerja dengan baik | | | | | |
| Keterbukaan | | | | | | |
| 4. | Jika ada kesulitan pada pekerjaan, para pegawai akan mendiskusikan dengan rekan kerja | | | | | |
| 5. | Para pegawai dapat menerima kritikan dari orang lain | | | | | |
| 6. | Para pegawai dapat memberikan saran untuk rekan kerja | | | | | |
| Pengetahuan Diri | | | | | | |
| 7. | Para pegawai paham akan tugas yang harus dikerjakannya | | | | | |
| 8. | Para pegawai dapat mengetahui batas kemampuan dirinya | | | | | |
| 9. | Para pegawai selalu mengembangkan kemampuannya | | | | | |
| Fokus Pada Kontribusi | | | | | | |
| 10. | Para pegawai bersungguh-sungguh | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| | dalam bekerja | | | | | |
| 11. | Para pegawai dapat menyumbangkan pikiran dan tenaganya guna menyelesaikan pekerjaannya | | | | | |
| 12. | Para pegawai membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan | | | | | |
| Spiritual Non Dogmatis | | | | | | |
| 13. | Para pegawai dapat beradaptasi dengan suasana baru | | | | | |
| 14. | Para pegawai memiliki kesadaran diri yang tinggi | | | | | |
| 15. | Para pegawai selalu menghentikan pekerjaannya ketika azan berkumandang | | | | | |

III. VARIABEL Y1 : KINERJA PEGAWAI

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| Kualitas | | | | | | |
| 1. | Para pegawai berusaha menjaga kualitas pekerjaannya | | | | | |
| 2. | Para pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan teliti | | | | | |
| 3. | Para pegawai bekerja mengikuti standar operasional prosedur (SOP) | | | | | |
| Kuantitas | | | | | | |
| 4. | Para pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan. | | | | | |
| 5. | Secara konsisten para pegawai melakukan pekerjaan sampai tujuan yang ditetapkan dapat dicapai | | | | | |
| Ketepatan Waktu | | | | | | |
| 6. | Para pegawai menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu | | | | | |
| 7. | Para pegawai cenderung tidak | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------|--|--|--|--|--|--|
| | menunda pekerjaannya | | | | | |
| 8. | Para pegawai dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam sehari | | | | | |
| Efektivitas | | | | | | |
| 9. | Para pegawai mengerjakan pekerjaan dengan maksimal agar memperoleh hasil yang baik | | | | | |
| 10. | Para pegawai selalu hadir tepat waktu | | | | | |
| Kemandirian | | | | | | |
| 11. | Para pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan mandiri | | | | | |
| 12. | Para pegawai tidak mengandalkan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaannya | | | | | |
| 13. | Para pegawai berusaha menjadi Pegawai yang dapat diandalkan | | | | | |
| Komitmen | | | | | | |
| 14. | Para pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya | | | | | |
| 15. | Para pegawai mengerjakan tugasnya dengan sepenuh hati | | | | | |

DOKUMENTASI







