

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL & KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Rina Masruroh¹, Rifki Muhammad Firmansyah², Frizi arya denandra³,
Frisca valencia⁴, Fitria dwi sulastri⁵
Universitas Kuningan

Jl. Cut Nyak Dhien No.36A, Cijoho, Kec. Kuningan, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat

e-mail : ¹(rina.masruroh@uniku.ac.id), ²(rifkim.firmansyah@gmail.com),
³(20200510015@uniku.ac.id), ⁴(20200510165@uniku.ac.id), ⁵(20200510013@uniku.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini adalah tentang pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif, jumlah 40 pegawai dengan menggunakan Sampel Jenuh sebagai partisipan. Fokus penelitian berjumlah 40 orang. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan Kuesioner dengan Analisis Data berupa Regresi linear berganda. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh Positif antara Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai. 2) Terdapat pengaruh Positif antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh Positif antara Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja Pegawai

Abstract

This research was about the influence of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Employee Performance. This research aimed to determine the influence of emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance. This research used quantitative methods, 40 employees using saturated samples became participants. The focus of this research was amounted to 40 people. To collect the data, this research used questionnaires with data analysis in the form of multiple linear regressions. The classical assumption test uses the normality test, the multicollinearity test and the heteroscedasticity test. From the data it can be concluded that : 1) There is a positive influence between Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Employee Performance. 2) There is a positive influence between Emotional Intelligence on Employee Performance. 3) There is a positive influence between Spiritual Intelligence on Employee Performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung dari kinerja SDM nya, oleh karena itu perusahaan harus mampu memberdayakan SDM dalam mewujudkan tujuannya. Menurut Mathis & Jackson (2015) tujuan perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan memiliki SDM yang terampil dan handal di bidangnya.

Dari data SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) tahun 2019-2021 yang di himpun peneliti dari salah satu instansi di Kabupaten Kuningan sebagai berikut:

Tabel 1. 1

Data SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) BNN Kuningan Tahun 2019-2021

Kriteria	2019		2020		2021	
	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
Sangat Baik	24	60%	12	30%	4	10%
Baik	16	40%	24	60%	12	30%
Cukup	-	-	4	10%	24	60%
Kurang	-	-	-	-	-	-
Jumlah	40	100%	40	100%	40	100%

Sumber : Salah satu instansi Kab. Kuningan 2019-2021

Berdasarkan data di atas menunjukkan hasil penilaian kinerja yang belum optimal, mengalami penurunan terus bertambah. di tahun 2020 mencapai 10%, kemudian di tahun 2021 mencapai 60%, dan pada tahun 2021 merupakan penurunan penilain kinerja pada capaian SKP yang paling tinggi yaitu sebesar 60%. Dan bahkan pada tahun 2021 pegawai pada instansi tersebut hanya ada 4 orang yang mencapai nilai sangat baik. . Hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawainya pada capaian kerja pegawai pada instansi tersebut yang mengakibatkan tidak tercapainya SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dari tahun ke tahun. Maka dari data di atas dapat dinyatakan bahwa terdapat masalah kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Permasalahan terkait kinerja selalu menjadi fokus perhatian setiap organisasi/instansi. Selama ini kompetensi diyakini sebagai aspek mendasar yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi menurut Goleman (2007) kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Inilah yang kemudian dikenal dengan istilah kecerdasan emosi (*emotional intelligence*). Selain kecerdasan emosi, Zohar D & Marshall (2007) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual akan membuat seorang manusia menjadi lebih paripurna secara intelektual, emosi dan spiritual.

Gambaran pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pada pegawai di tunjukkan dalam hasil penelitian yang di lakukan oleh Mulyasari, (2019) membuktikan bahwa : Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kecerdasan emosional maka semakin meningkat pula kinerja. Selanjutnya hasil penelitian yang di lakukan oleh Riesvi & Lie, (2020) membuktikan bahwa : Kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sementara peneliti lainnya oleh Akimas & Bachri, (2016) menyatakan hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja; (2) Kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian dari Utama, (2021) membuktikan bahwa

kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI KINERJA PEGAWAI

Pengertian Kinerja Pegawai

Sinambela (2012:5) mendefinisikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang di harapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja di tekankan pada proses, di mana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut di lakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat di optimalkan.

Mangkunegara (2013:7) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Simanjuntak (2015:98) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Siagian (2014:89) menyatakan bahwa kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kecerdasan intelektual
Suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain.
2. Kecerdasan emosional
Kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual.
3. Kecerdasan spiritual
Rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku di barengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan kita bergulat dengan hal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan.
4. Kepuasan kerja
Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.

Indikator Kinerja

Siagian (2014:90) menyebutkan kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni:

1. Kualitas
Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Kuantitas
Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu dari hasil

Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan.

KECERDASAN EMOSIONAL

Pengertian Kecerdasan Emosional

Surjadi (2014) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kapasitas untuk mengerti dan berinteraksi secara efektif dengan orang-orang lain, ada hubungan antara badan dan pikiran maka ada pula hubungan tentang perlunya menilai/menghargai pentingnya kecakapan/keahlian (*Proficiency*) dalam tingkah laku antar orang (*interpersonal behavior*).

Goleman (2014) menyatakan bahwa “kecerdasan emosi dalam lima wilayah utama yaitu, kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain”.

Harsono (2013) “berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati”

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosi

Menurut Goleman (2014:267) menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional:

1. Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak kemudian hari.

2. Lingkungan non keluarga

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan, kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya di tujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain

Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2014:109) mengemukakan indikator kecerdasan emosional sebagai berikut yaitu :

1. Kesadaran diri (*self awareness*)

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang di rasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Pengaturan diri (*self management*)

Pengaturan diri adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Empati (*emphaty*)

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain,

mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

KECERDASAN SPIRITUAL

Pengertian Kecerdasan Spiritual

Nggermanto (2015:117) mendefinisikan kecerdasan spiritual adalah suatu kemampuan yang sama tuanya dengan umat manusia serta hal yang canggung bagi akademisi karena ilmu pengetahuan saat ini tidak di lengkapi perangkat untuk mempelajari sesuatu yang tidak dapat di ukur secara objektif.

Adlin (2013:66) memberikan pengertian yang lain mengenai kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual adalah sebagai perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas di dalam hidup kita. Konsep mengenai kecerdasan spiritual dalam hubungannya dengan dunia kerja, menurut Mathis(2013:78), memiliki tiga komponen yaitu kecerdasan spiritual sebagai nilai kehidupan dari dalam diri, sebagai kerja yang memiliki arti dan komunitas.

Komponen Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshall (2007), mengemukakan ciri dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam kecerdasan spiritual yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis diantaranya:

1. Kejujuran absolut

Kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis selain berkata benar dan baik akan kebenaran adalah mutlak bersikap jujur, ini merupakan hukum spiritual dalam dunia usaha.

2. Keterbukaan

Keterbukaan merupakan hukum alam dalam dunia usaha, maka logikanya apabila seseorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik.

3. Pengetahuan diri

Pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat di butuhkan dalam kesuksesan dunia usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan lingkungan belajar yang baik.

4. Fokus pada kontribusi

Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi dari pada menerima. Hal ini penting terhadap dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih berfokus pada kontribusi.

5. Spiritual non dogmatis

Komponen ini merupakan nilai dari kecerdasan spiritual di mana di dalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.

Indikator Kecerdasan Spiritual

Adlin (2013:75) mengemukakan indikator kecerdasan spiritual sebagai berikut yaitu:

1. Mutlak jujur

Kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis selain berkata benar dan konsisten akan kebenaran adalah mutlak bersikap jujur. Ini merupakan hukum spiritual dalam dunia usaha.

2. Keterbukaan
Keterbukaan merupakan sebuah hukum alam di dalam dunia usaha, maka logikanya apabila seseorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik.
3. Spiritual non-dogmatis
Komponen ini merupakan nilai dari kecerdasan spiritual di mana di dalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang di ilhami oleh visi dan nilai.

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai

Fitri (2019) dan Riesvi & Lie (2020) mengungkapkan hasil penelitiannya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual maka semakin baik pula kinerjanya.

H1 : Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai telah diteliti sebelumnya oleh Mulyasari (2019) dan Gultom (2020) membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kecerdasan emosional maka semakin meningkat pula kinerjanya.

H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai telah diteliti sebelumnya oleh Akimas & Bachri (2016) dan Baharuddin et.al (2018) membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H3 : Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Metode dan Jenis Penelitian

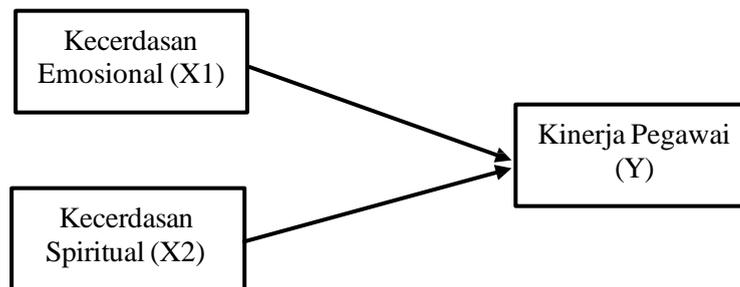
Metode penelitian yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode kuantitatif, Menurut Sugiyono (2015) Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah salah satu jenis penelitian menggambarkan sifat-sifat atau karakter individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruhnya dari suatu fenomena (Sugiyono, 2015).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiono (2018) Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberisepangkat

pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji f dan uji t. Menurut Sugiono (2018) Uji t Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial. Sementara Uji F menurut Ferdinand (2013) bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen (bebas) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat).

Model dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji SPSS diperoleh hasil uji validitas seluruh item pernyataan dalam variabel kecerdasan emosional (X1), variabel kecerdasan spiritual (X2) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai R hitung > R tabel dan nilai sig <0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebagai berikut:

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan emosional	0.903	Reliabel
Kecerdasan spiritual	0.802	Reliabel
Kinerja pegawai	0.816	Reliabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23.0 *for windows*. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.420	1.777		6.427	.000
	Kecerdasan_Emosional	.249	.031	.868	7.956	.000
	Kecerdasan_Spiritual	.058	.081	.078	.716	.479

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 11,420. Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spiritual (X2) sebesar 0, maka variabel kinerja pegawai berada pada nilai 11,420.
2. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X1) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,249, artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan apabila variabel kecerdasan emosional meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,249
3. Koefisien regresi variabel kecerdasan spiritual (X2) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,058, artinya kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan apabila variabel kecerdasan spiritual meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,058.
4. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, Adapun besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,868^2 \times 100\%$ yaitu 75,34% dan nilai signifikansi sebesar 0,000.
5. Besarnya pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,078^2 \times 100\%$ yaitu 0,60%, dengan nilai signifikansi sebesar 0,479. Dengan demikian kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Hipotesis

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.032	2	72.516	129.352	.000 ^b
	Residual	20.743	37	.561		
	Total	165.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Spiritual, Kecerdasan_Emosional

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($129,352 > 3,25$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima sehingga variabel independen kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spiritual (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) untuk melihat pengaruh X1 terhadap Y dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $7,956 > 2,0301$. Dengan tingkat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan untuk nilai konstanta atau $B = 0,249$ bernilai positif, sehingga dapat di pastikan bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Kecerdasan spiritual (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) untuk melihat pengaruh X2 terhadap Y dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $0,716 < 2,0301$. Dengan tingkat nilai signifikansi $0,479 > 0,05$ dan untuk nilai konstanta atau $B = 0,058$ bernilai positif. Sehingga dapat di pastikan bahwa H_0 di terima dan H_1 di tolak yang berarti tidak berpengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan spiritual (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja, di peroleh hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0,249 dan kecerdasan spiritual sebesar 0,058. Maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,249 dari kecerdasan emosional dan 0,058 dari kecerdasan spiritual. Koefisien bernilai simultan, artinya terdapat pengaruh bersama-sama antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai.

Nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai taraf signifikansi sebesar 5%. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja pegawai di pengaruhi secara simultan oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebesar 87,5% dan sisanya 12,5% di pengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian sejalan dengan hipotesis kesatu yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang sama bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Claudia Angelika Wijaya, 2014; Kurniawati et al., 2008; Rahmasari, 2012; Sholiha, 2017). Penelitian tentang kecerdasan pegawai dalam beberapa dekade terakhir banyak dilakukan hal ini karena *emotional intelligence* (kecerdasan emosional), kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual yang saat ini menjadi topik perbincangan yang hangat di kalangan manajemen, perasaan emosional pegawai di tempat kerja tersebut terbukti dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Alam, 2007). Kemampuan seseorang ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya, kecerdasan tersebut adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual (Hawari, 2006).

Namun demikian berdasarkan perhitungan secara parsial menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Ratnasari et al., 2020) kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Adlin. (2013). *Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Abritasi Diantara Agama dan Semiotika*.
- Alam, R. (2007). Hubungan empowerment dengan burnout paramedic rumah sakit rujukan. Unpublished undergraduate thesis.
- Akimas, H. N., & Bachri, A. A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq), Kecerdasan Spiritual (Sq) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 259–272. <http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/99>
- Baharuddin, B., & Zakaria, R. (2018). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Sma Negeri 3 Takalar Kabupaten Takalar.
- Claudia Angelika Wijaya. (2014). 1467-2699-1-Sm. *Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel "X,"* 2, 1–18.
- Fitri, A. (2021). k.e k.s. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Goleman, D. (2007). *Emotional Intelligence Kecerdasan Emosional Mengapa Lebih Penting dari pada IQ* (17th ed.). Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2014). *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ* (T. Hermay (ed.)). PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gultom, E. (2020). *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh Kecerdasan Emosional , Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu*. 8(2), 33–41.
- Harsono. (2013). *Pengantar Problem Based Learning*. Fakultas Kedokteran UGM.
- Hawari, D. (2006). IQ, EQ, CQ, dan SQ: kriteria sumber daya manusia berkualitas. Jakarta: Gaya Baru.
- Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i1.5071>
- Kurniawati, A. D., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2008). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru*. 282.
- Mangkunegara., A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.) Salemba Empat.
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- Nggermanto, A. (2015). *Kecerdasan Quantum: Melejitkan IQ, EQ, SQ*. Nuansa Cendekia.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(1), 1–20.
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>
- Riesvi, A., & Lie, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan the Effect

- of Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence on the Performance of Employee National. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 4328(April), 37–45.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1, C). PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Surjadi. (2014). Budaya Organisasi dan Pola Pikir PNS. [Http://Bandiklat.Jatimprov.Go.Id/Artikel/4/Budaya-Organisasi-Dan-Pola_pikir-Pns-Drs-Surjadi-Msi](http://Bandiklat.Jatimprov.Go.Id/Artikel/4/Budaya-Organisasi-Dan-Pola_pikir-Pns-Drs-Surjadi-Msi), 16.
- Sholiha, M. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang - Malang. *Warta Ekonomi*, 07(17), 78–92.
- Zohar D, & Marshall. (2007). *Kecerdasan Spiritual*. Mizan