



**PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIL (PNS) DI POLRES BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RISKA AMELIA
NPM. 1515210404

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : RISK A AMELIA
NPM : 1515310404
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI
POLRES BINJAI

MEDAN, JULI 2019

KETUA PROGRAM STUDI


(NUR AFRINA SIREGAR, S.E., M.SI)

DEKAN


(DR. SITI NITA, S.H., M.HUM)

PEMBIMBING I


(SAMRIN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II


(ABDI SETIAWAN, S.E., M.SI)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

**N A M A : RISK A AMELIA
NPM : 1515310404
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI
POLRES BINJAI**

MEDAN, JULI 2019



KETUA

AFRINA SREGAR, S.E., M.SI

PENGUJI I

(SAMRIN, S.E., M.M)

PENGUJI II

(ABDI SETIAWAN, S.E., M. SI)

PENGUJI III

(DR. M. TOYIB DAULAY, SE.,MM)

PENGUJI IV

(RIZAL AHMAD, S.E., M.SI)

No. 2489 / per-p / Bp / 2019

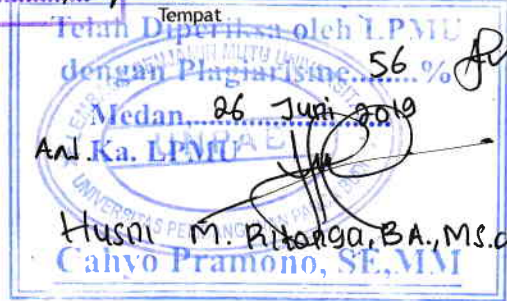
Dinyatakan tidak ada sangkut



FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 26 Juni 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RISKA AMELIA
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 15 APRIL 1997
Nama Orang Tua : bambang risnadi
N. P. M : 1515310404
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081362492848
Alamat : JL. ANDALAN RAYA BINJAI

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI POLRES BINJAI, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah djilid lux 2 exampilar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exampilar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

UKT. 8-12

Rp. 2.100.000

27/06/19
Tella Banein

Ukuran Toga : M

Rp. 9.250.000

Diketahui/Disetujui oleh :

Dr. Surya Mita, S.H., M.Hum.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya

RISKA AMELIA
1515310404

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI


Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : riska amelia
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 15 April 1997
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310404
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 125 SKS, IPK 3.22
 Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI POLRES BINJAI	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI POLRES BINJAI	<input type="checkbox"/>
3.	ANALISIS PENGARUH BUDAYA KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI POLRES BINJAI	<input type="checkbox"/>

Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

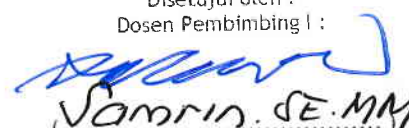
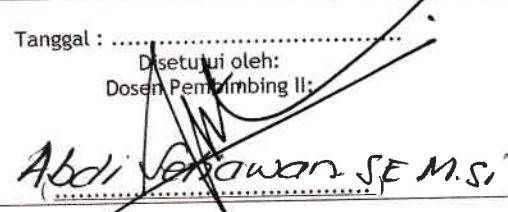

 Rektor I,
 (Ir. Bhakti Alamasyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 20 Oktober 2018
 Pemohon,

 (Riska Amelia)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh:

 Dekan
 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)
 Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 31.10.2018
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

 (Jamrin SE MM)
 Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Abdi Venawan SE M.Si)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01	Revisi: 02	Tgl. Eff: 20 Des 2015
----------------------------	------------	-----------------------



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : SAMIRIN SE. MM
 Pembimbing II : ABDI SETAWAN SE. M.Si
 Mahasiswa : RISKA AMELIA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310404
 Bidang Pendidikan : SI (STRATA I)
 Tugas Akhir/Skripsi : DENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEKAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI POLRES BINJAI

WAKTU	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
15-2019	- Perbaikan Kata pengantar - Daftar Isi - Penulisan menurut keaid As berkehu.	G. F.	
15-2019	MARGIN	F.	
15-2019	ACC Meja Hijau	F.	

[Signature]
 PB. II 13/5.2019.

Medan, 21 Mei 2019
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan

[Signature]
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : SAMRIN SE, MM
 Pembimbing II : ABOI SETIAWAN SE, M.Si
 Mahasiswa : RISKA AMELIA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310404
 Tingkat Pendidikan : S1 (STRATA 1)
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) Di Polres Binjai

NO	ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	15-2019	- Perbaiki kata pengantar		
		- daftar isi		
	15-2019	- Spasi di cek		
	15-2019	- Margin		
	15-2019	ACC Meja Hijau		Acc.

(Handwritten signatures and names)
 Samrin, SE, MM
 Abai Setiawan, SE, M.Si

Medan, 21 Mei 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

 Dr. Sulya Nita, S.H., M.Hum.

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

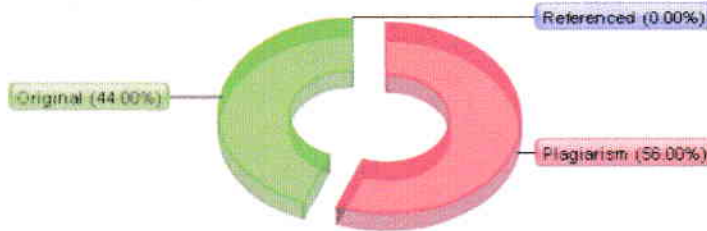
Analyzed document: 18/06/2019 08:47:19

"RISKA AMELIA_1515310404_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 67	wrds: 8568	http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/12125/157049002.pdf?sequence=1&...
% 47	wrds: 6053	https://ejournal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/DE/article/download/295/282
% 36	wrds: 6675	https://repositori.unud.ac.id/protected/storage/upload/repositori/09e204ed01912ab5e1afdfb3...

Show other Sources:]

Processed resources details:

367 - Ok / 96 - Failed

Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:
Wiki Detected!	GoogleBooks Detected!	[not detected]	[not detected]

Excluded Urls:

Included Urls:

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : Riska Amelia
NPM : 1515310404
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Polres Binjai

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Riska Amelia
Tempat Tanggal lahir : Medan 15-05-1997
NPM : 1515310404
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Andalan Raya Permnas Bergam Binjai

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juni 2019
Yang membuat pernyataan



(Riska Amelia)

ABSTRAK

Kepolisian Resor (Polres) Binjai merupakan salah satu institusi lembaga Negara yang menangani masalah keamanan masyarakat di bawah Kepolisian Daerah Sumatera Utara (POLDASU), dalam melaksanakan pelayanannya aparat kepolisian tersebut di bantu oleh aparat sipilnya atau Pegawai Negeri Sipil yang di tugaskan membantu dalam menangani administrasi pelayanan publik di Polres tersebut. Permasalahan yang mendasari penelitian ini apakah secara simultan dan parsial Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 34 pegawai yang dijadikan sebagai responden, Berdasarkan hasil uji simultan nilai F_{hitung} sebesar 448.212 sedangkan F_{tabel} 3.30 artinya artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Uji Parsial (Uji-t) Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Variabel kecerdasan spiritual nilai $t_{hitung} - 1.820 > t_{tabel} 1.692$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat disimpulkan hipotesis 1 di terima. Variabel Kecerdasan Emosional nilai $t_{hitung} 10.460 > t_{tabel} 1.692$ dengan signifikan $0,000 > 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat disimpulkan hipotesis 1 di terima. Berdasarkan hasil uji determinasi besarnya adjusted R square sebesar 0.964 hal ini berarti 96.4% variasi Kinerja Pegawai yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional sedangkan sisanya ($100\% - 96.4\% = 5.6\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain.

Kata Kunci : Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Binjai Resort Police (Polres) is one of the institutions of State institutions that deal with public security issues under the North Sumatra Regional Police (POLDASU), in carrying out its services the police are assisted by the civilian apparatus or Civil Servants assigned to handle service administration public at the police station. The problems that underlie this research whether simultaneously and partially Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence affect the Performance of Civil Servants (PNS) in Binjai Regional Police Station. The data collection techniques in this study were conducted with a questionnaire by distributing a list of questions to the respondents as many as 34 employees who were made as respondents, Based on the results of simultaneous test Fcount value of 448,212 while Ftable 3.30 means it means $F_{count} > F_{table}$. This shows that H_0 is rejected and H_1 is accepted. So, it can be concluded that the Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence variables simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. Partial Test (t-Test) The results showed that: Spiritual intelligence variables $t_{count} 1.580 > t_{table} 1.692$ with significant $0.000 > 0.050$, meaning that partially Spiritual Intelligence negatively affects Employee Performance, it can be concluded that hypothesis 2 is accepted. Emotional Intelligence variable $t_{count} 10.460 > t_{table} 1.692$ with significant $0.000 > 0.050$, meaning that partially there are significant and significant effects of Emotional Intelligence on Employee Performance, it can be concluded that hypothesis 1 is accepted. Based on the results of the determination test the adjusted R square amounted to 0.964 this means 96.4% variation in Employee Performance can be explained by the independent variable Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence while the rest ($100\% - 96.4\% = 5.6\%$) can be explained by other independent variables that are not followed include in this study such as leadership style, work environment and others.

Keywords: *Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, karena berkat Rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan Skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi “Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai.”

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Samrin, S.E., M.M, selaku pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Abdi Setiawan. S.E., M.Si. selaku pembimbing II saya telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Pimpinan Polres Binjai., yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.

8. Seluruh Keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengaharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Ya Rabbal a'lamin.

Medan, Juli 2019
Penulis

(Riska Amelia)

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
b. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2. Kecerdasan Spiritual.....	17
a. Pengertian Kecerdasan Spiritual	17
b. Nilai-Nilai Dalam Kecerdasan Spritual	18
c. Nilai-Nilai Dalam Kecerdasan Spritual	20
3. Kecerdasan Emosional	20
a. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	20
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	21
c. Aspek Aspek kecerdasan Emosional	21
d. Indikator Kecerdasan Emosional	22
4. Kinerja	22
a. Pengertian Kinerja.....	22
b. Faktor-Faktor Kinerja	26
c. Penilaian Kinerja.....	26
d. Indikator-indikator dalam Kinerja.	30
B. Penelitian Sebelumnya	30
C. Kerangka Konseptual	32
D. Hipotesis	32

BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Landasan Teori	45
1. Sejarah Singkat Polres Binjai	45
2. Jajaran Polres Binjai	47
3. Tata kerja kepolisian Resort dan Sektor	49
4. Visi Dan Misi.....	50
5. Penyajian Data	51
6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	65
7. Teknik Analisis Data	68
8. Analisis dan Evaluasi.....	71
9. Pengujian Hipotesis	72
B. Pembahasan Hasil Penelitian	77
1. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai ..	77
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.....	78

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	81
B. Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian Tahun 2019	36
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 3.3	Skor Berdasarkan Skala Likert	40
Tabel 4.1	Hasil jawaban responden tentang X1.1.....	52
Tabel 4.2	Hasil jawaban responden tentang X1.2.....	52
Tabel 4.3	Hasil jawaban responden tentang X1.3.....	53
Tabel 4.4	Hasil jawaban responden tentang X1.4.....	53
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden tentang X1.5.....	54
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden tentang X1.6.....	54
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden tentang X1.7.....	55
Tabel 4.8	Hasil jawaban responden tentang X1.8.....	55
Tabel 4.9	Hasil jawaban responden tentang X1.9.....	56
Tabel 4.10	Hasil jawaban responden tentang X1.10.....	56
Tabel 4.11	Hasil jawaban responden tentang X2.1.....	57
Tabel 4.12	Hasil jawaban responden tentang X2.2.....	57
Tabel 4.13	Hasil jawaban responden tentang X2.3.....	58
Tabel 4.14	Hasil jawaban responden tentang X2.4.....	58
Tabel 4.15	Hasil jawaban responden tentang X2.5.....	59
Tabel 4.16	Hasil jawaban responden tentang X2.6.....	59
Tabel 4.17	Hasil jawaban responden tentang X2.7.....	60
Tabel 4.18	Hasil jawaban responden tentang X2.8.....	60
Tabel 4.19	Hasil jawaban responden tentang X2.9.....	61
Tabel 4.20	Hasil jawaban responden tentang X2.10.....	61
Tabel 4.21	Hasil jawaban responden tentang Y.1.....	62
Tabel 4.22	Hasil jawaban responden tentang Y.2.....	62
Tabel 4.23	Hasil jawaban responden tentang Y.3.....	63
Tabel 4.24	Hasil jawaban responden tentang Y.4.....	63
Tabel 4.25	Hasil jawaban responden tentang Y.5.....	64
Tabel 4.25	Hasil jawaban responden tentang Y.6.....	64
Tabel 4.25	Hasil jawaban responden tentang Y.7.....	65
Tabel 4.26	Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4.27	Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.28	Hasil Uji Multikolinieritas	70
Tabel 4.29	Descriptive Statistics.....	72
Tabel 4.30	Hasil Uji F.....	73
Tabel 4.31	Hasil Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 4.32	Hasil Uji-t.	74
Tabel 4.33	Hasil Uji Determinasi..	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas.....	70
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	71
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena sumber daya tersebut unik dalam artian mereka memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Ini berarti, bahwa setiap individu tenaga kerja yang dimiliki sebuah organisasi bisnis atau pemerintahan akan menjalankan organisasi tersebut dengan pengetahuan, akal, bakat, dan kreativitas yang melekat pada diri individu tersebut.

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik pada hakikatnya mengatur tentang prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintahan yang baik termasuk pelayanan prima yang diberikan kepada masyarakat. Undang-undang tersebut mengamanatkan kepada semua lembaga penyelenggaraan pelayanan publik supaya mengedepankan sikap profesionalisme dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Hal ini bertujuan untuk mencapai pelayanan prima yang berdasarkan *good governance* yang menjadi pilar utama pemerintah sebagai pembuat regulasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Good Governanc menjadi amanat bagi seluruh abdi negara dalam hal ini seluruh pegawai negeri sipil untuk melakukan tugasnya sebagai penyelenggara pelayanan publik dalam setiap organisasi pemerintahan yang menaungi mereka di semua wilayah Republik Indonesia. Sejalan dengan itu, Surat Keputusan Menteri Pendaya-gunaan Aparatur Negara Nomor KEP/6/M.PAN/7/2003 tentang

Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik, menyatakan bahwa dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai penyelenggara pemerintahan di daerah, maka setiap aparatur pemerintah daerah harus mampu memberikan pelayanan terbaik yang memuaskan bagi masyarakat.

Sesuai dengan petunjuk Kepmenpan tersebut, maka setiap pegawai negeri sipil yang mengemban tugas pada setiap unit kerja di seluruh wilayah Republik Indonesia harus dapat memberikan layanan yang prima sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini bertujuan agar supaya masyarakat sebagai konsumen yang menggunakan jasanya memperoleh kepuasan. Dapat kita kupas lebih jauh lagi Kepmenpan tersebut tentang Prinsip Pelayanan Publik ini secara rinci dijelaskan dalam Kepmenpan No. 63 tahun 2003 tentang Pedoman

Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik dalam prinsip pelayanan publik tersebut terdapat 10 standar yang harus dicapai yaitu :

1. Kesederhanaan : prosedur tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan dilaksanakan
2. Kejelasan : teknis, administratif, unit kerja/pejabat, biaya dan tatacara pembayaran.
3. Kepastian waktu : penentuan waktu selesai pelayanan.
4. Akurasi: produk pelayanan ; benar, tepat dan sah.
5. Keamanan : rasa aman dan kepastian hukum.
6. Tanggungjawab : tanggungjawab pimpinan penyelenggara pelayanan
7. Kelengkapan Sarpras : sarpras, peralatan kerja memadai IT.
8. Kemudahan akses : lokasi dan tempat memadai, mudah dijangkau.
9. Petugas yg cakap dan santun : disiplin, kesopanan dan keramahan

10. Kenyamanan : lingkungan pelayanan yang nyaman

Sesuai dengan petunjuk Kepmenpan tersebut, maka setiap pegawai negeri sipil yang mengemban tugas pada setiap unit kerja di seluruh wilayah Republik Indonesia harus dapat memberikan layanan yang prima sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini bertujuan agar supaya masyarakat sebagai konsumen yang menggunakan jasanya memperoleh kepuasan.

Kinerja sumber daya manusia (pegawai / karyawan), atau yang sering pula disebut sebagai *job performance* adalah diwujudkan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Mangkunegara, 2010:159). Dengan demikian, kinerja yang bisa dicapai seorang karyawan, sudah tentu akan mencerminkan kuantitas dan kualitas hasil kerja yang telah dicapai oleh individu karyawan yang bersangkutan. Kualitas dan kuantitas hasil kerja ini yang telah dihasilkan dalam suatu periode waktu tertentu diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Sementara itu, Wirawan (2012:147) mengemukakan bahwa kinerja karyawan akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja organisasi.

Artinya bahwa setiap individu pegawai secara pasti akan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Apabila dikaji secara lebih cermat, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Menurut Simamora (2015:158) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Sejalan dengan pemikiran di atas, Wirawan (2012:155) menjelaskan bahwa kinerja SDM merupakan hasil sinergi dari tiga faktor, yaitu faktor internal pegawai, faktor internal organisasi dan faktor eksternal. Sementara itu, menurut Mangkunegara (2010:143), faktor

yang mempengaruhi pencapaian kinerja SDM adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Salah satu faktor internal pegawai yang diyakini menjadi penyebab lemahnya kualitas SDM di negara berkembang termasuk Indonesia adalah kurang baiknya kecerdasan emosional karyawan (Mangkunegara, 2010:95). Kecerdasan emosional yang rendah ini pada dasarnya memperlihatkan lemahnya kualitas SDM di Indonesia (Mangkunegara, 2010:105). Kecerdasan emosional ini dimanifestasikan dalam bentuk kemampuan untuk : mengetahui keadaan diri sendiri yang sesungguhnya, memahami perasaan orang lain, dapat menata perilaku, dan memperlihatkan empati yang tinggi terhadap sesama atau rekan kerja di lingkungan tempat bekerja.

Berbagai penelitian tentang kecerdasan emosional telah dilakukan menunjukkan bahwa kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri dan inisiatif yang dikenal dengan nama kecerdasan emosional. Bahwa keberhasilan hidup seseorang ditentukan pendidikan formalnya 15%, sedangkan 85% lagi ditentukan oleh sikap mental atau kepribadianya.

Selain kecerdasan emosional, faktor internal karyawan yang juga diduga berpengaruh terhadap kinerja adalah kecerdasan spiritual (Zohar dan Marshall 2010:56) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang cukup besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang pegawai yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan mampu berkarya lebih baik.

Hasil penelitian (Trihandini ,2015:149) juga menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai artinya kecerdasan spiritual ditempat kerja menjadi penting.

Menurut Hawari (2016:45) terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia, diantaranya: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreativitas, dan kecerdasan spiritual. Mengacu pada pendapat tersebut serta berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh Polres Binjai yang telah diuraikandi depan, ini mencoba untuk mengkaji potensi pengaruh kecerdasan seseorang terutama kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di institusi tersebut.

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Zohar dan Marshall (2011:4).

Kecerdasan spiritual atau *Spiritual Quotient* (SQ) diperlukan untuk mengintegrasikan semua kecerdasan manusia. Spiritualitas tempat kerja kini menjadi penting karena beberapa alasan. Para karyawan berusaha mencari cara untuk melepaskan diri dari stres dan tekanan yang timbul akibat kehidupan masa kini yang berjalan begitu cepat. Perusahaan yang diwarnai spiritualitas mengakui bahwa setiap orang memiliki pikiran dan jiwa, berusaha menemukan makna dan tujuan dari pekerjaan yang ia lakukan, serta berkeinginan untuk menjalin hubungan dengan manusia lainnya.

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya,

kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Zohar dan Marshall (2011:4).

Kecerdasan spiritual atau *Spiritual Quotient* (SQ) diperlukan untuk mengintegrasikan semua kecerdasan manusia. Spiritualitas tempat kerja kini menjadi penting karena beberapa alasan. Para karyawan berusaha mencari cara untuk melepaskan diri dari stres dan tekanan yang timbul akibat kehidupan masa kini yang berjalan begitu cepat. Perusahaan yang diwarnai spiritualitas mengakui bahwa setiap orang memiliki pikiran dan jiwa, berusaha menemukan makna dan tujuan dari pekerjaan yang ia lakukan, serta berkeinginan untuk menjalin hubungan dengan manusia lainnya.

Kepolisian Resor (Polres) Binjai merupakan salah satu institusi lembaga Negara yang menangani masalah keamanan masyarakat di bawah Kepolisian Daerah Sumatera Utara (POLDASU), dalam melaksanakan pelayanannya aparat kepolisian tersebut dibantu oleh aparat sipilnya atau Pegawai Negeri Sipil yang ditugaskan membantu dalam menangani administrasi pelayanan publik di Polres tersebut.

Dari hasil wawancara dengan pihak yang berkompeten, penulis menemukan beberapa fenomena-fenomena yang berhubungan dengan kinerja pegawai di lingkungan Polres yang antara lain Pegawai belum dapat memberi makna pada hidup dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan masih kurang baik tanpa memiliki kecerdasan spiritual.

Pegawai masih belum mampu dalam 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.

Kinerja pegawai terlihat menurun disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai seperti adanya penghargaan bagi pegawai yang rajin dan jarang absen.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :**Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai.**

B. Rumusan dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a) Pegawai belum dapat memberi makna pada hidup dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan masih kurang baik tanpa memiliki kecerdasan spiritual.
- b) Pegawai masih belum mampu dalam 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.
- c) Kinerja pegawai terlihat menurun disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai seperti adanya penghargaan bagi pegawai yang rajin dan jarang absen.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut di atas, maka penulis membatasi variabel penelitian hanya pada variabel bebasnya yaitu Kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional sedangkan sebagai variabel terikatnya adalah kinerja pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini :

1. Apakah secara parsial Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai.
2. Apakah secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai.
3. Apakah secara simultan Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemikiran yang telah penulis uraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan:

- a) Untuk menganalisis apakah variabel Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai.
- b) Untuk menganalisis apakah variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai.
- c) Untuk menganalisis apakah variabel Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai.

a) Manfaat Teoritis

- 1) Untuk menambah pengetahuan dan bahan baku penelitian bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dapat mempengaruhi mempengaruhi kinerja pegawai.
- 2) Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja karyawan.

b) Manfaat Praktis

- 1) Sebagai masukan bagi PNS Polres Binjai dalam menerapkan kemampuan emosional pegawai khususnya yang berkaitan dengan upaya kinerja pegawai.
- 2) Sebagai pembelajaran penulis mengenai kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai di Polres Binjai.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Sri Wahjuni(2015) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember, sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai.

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

1. **Model Penelitian** : Dalam penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama menggunakan model regresi linier berganda.

2. **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 3 (dua) variabel bebas (Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual) dan 1 (satu) variable terikat (Kinerja Karyawan) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabelbebas yaitu variabel Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosionalserta 1 (satu) variable terikat yaituKinerja Pegawai.
3. **Jumlah sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 35karyawan, sebagai responden sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 34 pegawai sebagai responden.
4. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015sedangkan penelitian ini tahun 2018.
5. **Lokasi Penelitian** ; Penelitian terdahulu di PT. Bank Muamalat IndonesiaCabang Jember. Sedangkan penelitian ini dilakukan Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen bukan saja mengolah sumber daya manusia, tetapi juga material, modal dan faktor produksi lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu konsekuensi dari semua itu adalah perlunya pengelolaan sumber daya manusia secara baik agar bermanfaat untuk kemajuan organisasi atau perusahaan.

Agar lebih memahami dan memperjelas pengertian manajemen sumber daya manusia dibawah ini dikemukakan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia.

Menurut Marwansyah (2010:3), mengemukakan definisi Manajemen Sumber Daya Manusiasebagai berikut : “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, dan hubungan idustrial”.

Adapun menurut Bohlander dan Snell (2010:4), mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut: “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana

memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2010:2), mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut: “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi”.

Dari definisi-definisi diatas kita dapat menekankan pada kenyataan bahwa yang utama sekali kita kelola adalah sumber daya manusia bukan sumber daya yanglainnya. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatanpendayagunaan sumber daya manusia.

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tidaklah semudah pengelolaan manajemen lainnya, karena faktor produksi manusia khusus menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia yang memiliki akal, perasaan dan juga mempunyai berbagai tujuan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sebagian besar tergantung pada manusianya. Oleh karena itu tenaga kerja ini harus mendapatkan perhatian khusus dan merupakan sasaran dari manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara

dan memanfaatkan karyawan sesuai dengan fungsi atau tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2013:38), dalam bukunya Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, secara singkat adalah sebagai berikut :

1) Analisis Pekerjaan

Kegiatan ini dimaksudkan untuk menganalisis atau mengurai pada setiap pekerjaan yang akan diberikan kepada tenaga kerja, agar dapat memberikan pola kerangka menyeluruh tentang syarat-syarat yang dipenuhi setiap tenaga kerja untuk pekerjaan tertentu.

2) Perekrutan Tenaga Kerja

Kegiatan perekrutan tenaga kerja dimaksudkan untuk pengadaan dan penarikan tenaga kerja guna mengisi posisi dan formasi yang belum terisi maupun bagian atau tugas baru yang diciptakan dalam perusahaan.

3) Seleksi Tenaga Kerja

Kegiatan seleksi tenaga kerja dimaksudkan untuk memilih tenaga kerja yang memenuhi persyaratan, baik kuantitas dan kualitasnya.

4) Penempatan Tenaga Kerja

Kegiatan penempatan tenaga kerja dimaksudkan untuk menempatkan tenaga kerja sebagai unsure pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya.

5) Induksi dan Orientasi Pengadaan

Kegiatan induksi dan orientasi pengadaan dimaksudkan untuk menempatkan tenaga kerja yang baru akan mulai bekerja, tentang bagaimana suatu pekerjaan harus diselesaikan.

6) Pemberian Kompensasi

Kegiatan kompensasi dimaksudkan untuk memberikan balas jasa atau imbalan jasa kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

7) Pendidikan dan Pelatihan

Kegiatan pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sikap, kecakapan, keterampilan tenaga kerja baik yang diberikan tanggung jawab

8) Penilaian Kinerja

Kegiatan penilaian kinerja yang dilakukan tenaga kerja dimaksudkan untuk mengevaluasi pekerjaan yang telah dan sedang dilakukan, juga

dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan, kecakapan, dan keterampilan kerja yang dimiliki tenaga kerja.

9) Mutasi

Kegiatan mutasi bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk memindahkan tenaga kerja dari suatu unit/bidang/bagian pekerjaan lain dalam suatu perusahaan atau perusahaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar dengan pekerjaan sebelumnya.

10) Promosi

Kegiatan promosi dilakukan manajemen tenaga kerja dimaksudkan untuk memindahkan tenaga kerja dari suatu jenjang jabatan yang lebih tinggi daripada jabatan sebelumnya.

11) Pemotivasian

Kegiatan motivasi dimaksudkan untuk memberikan dorongan kepada tenaga kerja agar pada dirinya tumbuh kondisi yang menggairkannya didalam melaksanakan pekerjaannya.

12) Pembinaan Moral Kerja

Kegiatan pembinaan moral kerja dimaksudkan agar selain tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan lebih giat, juga agar timbul rasa suka terhadap pekerjaan yang diberikan.

13) Pembinaan Disiplin Kerja

Pembinaan disiplin kerja dimaksudkan agar tenaga kerja dapat mentaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab terhadap norma, pengaturan, dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

14) Penyeliaan Tenaga Kerja

Penyeliaan tenaga kerja dimaksudkan untuk memantau (memonitori) dan mengevaluasi pekerjaan yang telah, sedang, dan akan dikerjakan oleh tenaga kerja.

15) Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dimaksudkan untuk memberhentikan tenaga kerja dari jabatan pekerjaan semula, baik atas prakarsa tenaga kerja yang bersangkutan maupun oleh perusahaan.

2. Kecerdasan Spiritual

a. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual digunakan untuk menghadapi masalah-masalah eksistensial, yaitu ketika orang secara pribadi merasa terpuruk, terjebak oleh kebiasaan, kekhawatiran dan masalah masa lalu akibat penyakit dan kesedihan. Kecerdasan spiritual dapat juga menjadikan orang lebih cerdas secara spiritual dalam beragama, artinya seseorang yang memiliki kecerdasan tinggi mungkin menjalankan agamanya tidak secara picik, eksklusif, fanatik atau prasangka. Kecerdasan spiritual juga memungkinkan orang untuk menyatukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal, serta menjembatani kesenjangan antara diri sendiri dan orang lain. Zohar dan Marshal(2011:15).

Ari Ginanjar Agustian(2012:124)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.

Zohar dan Marshal (2011:37) 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. Zohar dan Marshal, 2010:25). Eckersley (2010:5) memberikan pengertian yang lain mengenai kecerdasan spiritual.

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

b. Nilai-Nilai Dalam Kecerdasan Spritual

Trihandini (2015:28-29) menjelaskan tentang nilai-nilai kecerdasan spiritual berdasarkan dimensi-dimensi kecerdasan spiritual Zohar dan Marshal, yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, yaitu:

1) Mutlak jujur

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

2) Keterbukaan

Keterbukaan merupakan sebuah hukum alam di dunia bisnis, 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 dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan dalam lingkungan belajar yang baik.

4) Fokus pada kontribusi

Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi daripada menerima. Hal ini penting berhadapan dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban.

5) Spiritual non dogmatis

Komponen ini merupakan nilai kecerdasan spiritual dimana 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.

c. Indikator Kecerdasan Spiritual

Sukidi mengemukakan tentang nilai-nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam SQ yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, diantaranya adalah Setyawan (2014:13)

- 1) Mutlak Jujur
- 2) Keterbukaan
- 3) Pengetahuan diri
- 4) Fokus pada kontribusi
- 5) Spiritual non dogmatis

3. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Pemberdayaan Karyawan

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 (2010:159).

Karyawan 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 (2013:152).

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 (2011:99). Seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik, kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas membagi kecerdasan emosional yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam bekerja ke dalam lima bagian utama yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan ketrampilan sosial.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosional dalam penelitian ini adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:267), 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.

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 ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain

c. Aspek Aspek kecerdasan Emosional

Aspek-aspek kecerdasan emosional seseorang menurut Tridhonanto (2011:5) adalah sebagai berikut :

- 1) Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri.
- 2) Kecakapan social, yaitu kemampuan manangani suatu hubungan.
- 3) Keterampilan social, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

d. Indikator Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. Goleman(2010:42-43), mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu :

- 1) Pengenalan diri
- 2) Pengendalian diri
- 3) Motivasi
- 4) Empati
- 5) Keterampilan sosial

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moeharionto(2012: 69)

Rosyida (2010:11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

Sedangkan, menurut Sandy, (2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Mengemukakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan *ability*(A) Motivasi atau *Motivation*(M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = f (A x M x O). Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Sedangkan kinerja Moehariato,(2012 : 95) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. (Pabundu Tika. 2016:121-122)

Mangkuenegara. (2016:67) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan

4) Perencanaan kegiatan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Keputusan atas segala aturan yang telah ditetapkan organisasi.
- b) Dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah.
- c) Ketepatan dalam menjalankan tugas

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

- a) Hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
- b) Kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
- c) Tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

Aspek-aspek diatas sejalan dengan. Mangkunegara (2010: 67) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Edy Sutrisno (2010: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dalam penelitian ini adalah, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

b. Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli: Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu oleh tiga faktor:

- (1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
- (2) Faktor psikologis, terdiri dari *persepsi attitude*(sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi.
- (3) Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur *job desaign*(Mangkunegara. 2010 : 14)

Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihn tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerja, pertan dan materi, waktu untuk bekerja pengawasan dan pelatuhan, desain organisasi dan iklim organisasi.

c. Penilaian Kinerja.

Kinerjadapat di ukur dan di kethui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh organisasi. oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan

Pengukuran atau penilaian kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.(Moehariato, 2012 : 95)

Penilaian kerja (*perforance aprisial*) adalah proses mengevaluasi seberapa bik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan dengan seperangkat standart dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepda karyawan.

Sebagaian besar penilaian adalah tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dan berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang dilakuakan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait, tetapi tanpa menilia kinerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan.

Organisasi dalam penilaian kerja biasanya menggunakan dua peran yang memiliki potensi konflik. Peran pertama untuk mengukur kinerja dalam memberikan imbln kerja atau keputusan administratif mengenai karyawan.

Peran kedua berfokus pada pengembangan individu. Dalam peran ini manajer berperan lebih sebagai seseorang penasehat dibandingkan seorang hakim yang akan mengubah atmosfer hubungan. Peran kedua tersebut akan menekankan dalam mengidentifikasi potensi dan merencanakan kesempatan pertumbuhan dan arah karyawan.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen atau penyelia. Penilai untuk menilai kenerja, tenaga kerja dengan cara membandingkan jinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya akhir tahun, kegiatan ini di maksudkan untuk untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, serta keperluan yang berhubungan dengan ketentuan kerjaan lainnya. (Siswanto, 2012: 231)

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Menurut Dessler (2010:67) ada beberapa faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
- b) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- c) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- d) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercayadiandalkan dan ketepatan waktu
- e) *Cooperative*

Penilaian responden tentang kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

- f) *Inisiativ*

Penilaian responden tentang semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

- g) *Personal quality.*

Penilaian responden tentang kepribadian, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

- a) Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.

- b) Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c) Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja.

d. Indikator-indikator dalam Kinerja.

Menurut Surya Dharma (2012: 83), mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Konsisten
- 2) Tepat
- 3) Menantang
- 4) Dapat diukur
- 5) Dapat dicapai
- 6) Disepakati
- 7) Dihubungkan dengan waktu
- 8) Berorientasikan kerja kelompok

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian akan disajikan antara lain :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1.	Daulay (2010)	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan PT Sinar sejahtera mandiri Medan	Kecerdasan Emosional	Produktivitas Karyawan	Ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Sinar Inti Bekah Sejahtera Medan.
2.	Lisda (2012)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual	Kinerja	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3.	Mustafah (2013)	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan	Kecerdasan emosional	Produktivitas kerja	Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja
4	Pristy (2012)	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.	Kecerdasan emosional	Kinerja	Indikator kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5	Husain (2013)	<i>A Comparative Study of Intelligence Quotient and Emotional Intelligence: Effect on Employees' Performance</i>	<i>Intelligence Quotient and Emotional Intelligence</i> :	<i>Performance</i>	Penelitian menemukan bahwa kecerdasan intelektual tidak menentukan tingginya kinerja seseorang, terdapat hubungan negative
6	Alicia Sumenge (2014)	Analisis Pengaruh kecerdasan emosional, intelektual, dan spiritual terhadap kinerja karyawan PT. BRI Kanwil Manado	Kecerdasan Emosional, Intelektual, Dan Spiritual	Kinerja Karyawan	Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber : Diolah Penulis, 2019

C. Kerangka Konseptual.

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmodjo, 2012:70).

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai, maka dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut.

1. Hubungan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai

Ari Ginanjar Agustian (2012:124) 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.

Abdullah (2014:145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target –target dan tujuan organisasi. Dalam pandangan lain, Moehariono (2014:108) mendefinisikan indikator merupakan alat yang dipergunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi tertentu. Misalnya apabila suatu hasil pekerjaan dikatakan bagus, apa yang digunakan untuk menjelaskan mengenai hal yang disebut bagus tersebut. Apabila dikatakan seseorang sudah paham apa yang digunakan untuk menjelaskan mengenai tingkat pemahaman orang tersebut, paham yang bagaimana dan sejauh mana.

2. Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

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 (2011:99).

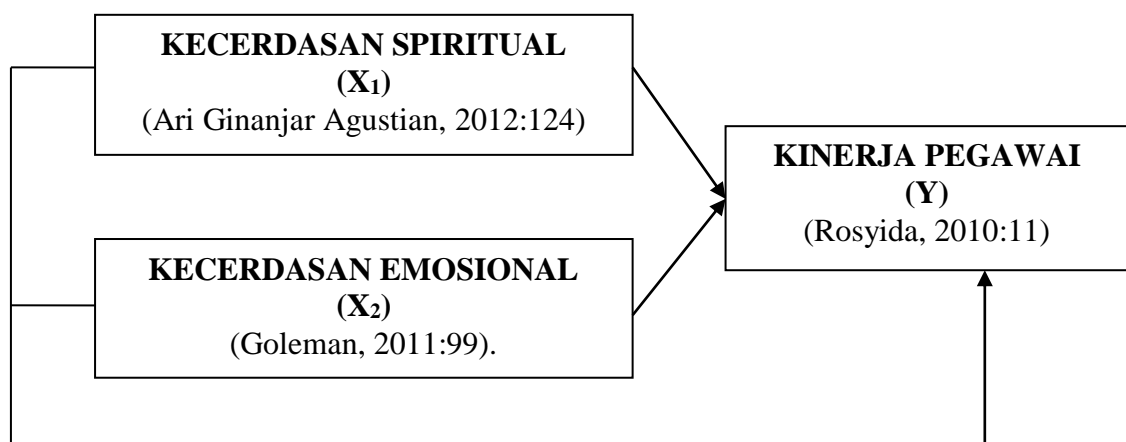
Kinerja karyawan akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya.

Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Meyer (2014): 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. seperti yang dijelaskan sebelumnya, memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang tinggi di segala bidang

Berdasarkan uraian teoritis dan latar belakang masalah di atas, maka berikut kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu :

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penulis, 2019

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. (Sugiyono, 2014: 96),

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Secara parsial Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai.

2. Secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai.
3. Secara simultan Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dikutip dari Sugiyono (2014:8) sebagai berikut:“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai Jalan Amir Hamzah Binjai, sedang waktu penelitian dimulai April 2019 sampai dengan Juni 2019

Tabel 3.1Jadwal Penelitian Tahun 2019

Kegiatan	Tahun 2019															
	April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■															
Penyusunan Proposal		■														
Pengajuan Proposal			■													
Perbaikan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■				
Seminar Proposal												■				
Pengumpulan Data															■	
Pengolahan Data															■	
Penulisan Skripsi														■	■	
Perbaikan Skripsi																■
Sidang Meja Hijau																■

Sumber : Diolah Penulis, 2019

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014 : 389) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Populasi dalam penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai yang berjumlah 34 orang.

2. Sampel

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% atau lebih (Arikunto Suharsini,2012: 107).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai yang berjumlah 34 orang, maka penelitian ini disebut dengan penelitian populasi atau sensus.

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan ialah:

a) Jenis Data

Data primer yaitu "data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti atau petugas-petugasnya dari sumber pertamanya".

Data sekunder yaitu "data yang diperoleh dari atau berasal dari

bahan kepustakaan".

b) Sumber Data

Sebagian besar tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Definisi Variabel

Variabel-variabel penelitian harus didefinisikan secara jelas, sehingga tidak menimbulkan pengertian yang berarti ganda. Definisi variabel juga memberikan batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan. Operasional variabel diperlukan untuk mengubah masalah yang diteliti ke dalam bentuk variabel, kemudian menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait.

2. Definisi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Berikut ini disajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Kecerdasan Spritual (X₁)	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. (Ari Ginanjar Agustian, 2012:124)	1. Mutlak Jujur 2. Keterbukaan 3. Pengetahuan diri 4. Fokus pada kontribusi 5. Spiritual non dogmatis	Likert
Kecerdasan Emosional (X₂)	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, 2011:99) .	1. Pengenalan diri 2. Pengendalian diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Keterampilan sosial	Likert
Kinerja (Y)	Menurut Wibowo, (2008:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Rosyida, 2010:11)	1) Tujuan 2) Standar 3) Umpan Balik 4) Alat atau Sarana 5) Kompetensi 6) Motif 7) Peluang	Likert

Sumber : Diolah penulis 2019

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam

pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skalalickert.

Menurut Sugiyono (2014:132) “Skala Likertyaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Menurut Sugiyono (2014:133), “Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likertmempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor.” Misalnya:

Tabel 3.3 Skor Berdasarkan Skala Likert

Pertanyaan/Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

2. Observasi

Observasi ialah pemilihan, pengubahan, pencatatan, dan pengodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan organisasi, sesuai dengan tujuan-tujuan empiris.

3. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2014:137).

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada

derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).

Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas

dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggiantara masing-masing variabel independen dalam model regresi.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitassignifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05).

4. Model Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel (Kutner, Nachtsheim dan Neter, 2014).

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Pegawai
α	=	Intercept
β_1, β_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Kecerdasan Spiritual
X_2	=	Kecerdasan Emosional
ϵ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Menurut Ghozali (2012:98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan menerima H_a

b. Uji t

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Polres Binjai

Di masa Orde Baru, penggabungan Polri ke dalam Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ABRI) melalui Keppres No. 290/1964 telah menyebabkan sejumlah masalah pada Polri, yaitu Polri berada dalam posisi yang lemah karena menjadi subordinasi satu institusi militer yang secara prinsipil memiliki watak dan fungsi yang bertentangan dengan Kepolisian sebagai institusi sipil. Hal ini mengakibatkan dampak yang buruk bagi kinerja Polri, seperti :

- a. Penggabungan Polri dan TNI berimplikasi pada tidak profesionalnya Polri karena terjadinya tumpang tindih peran, tugas dan fungsi TNI sebagai kekuatan pertahanan dengan Polri sebagai kekuatan keamanan dalam negeri dan ketertiban dibawah ABRI.
- b. Penggabungan telah membentuk kultur Polri yang militeristik dan tertanam dalam sistem pendidikan dan manajemen Polri, sehingga mengakibatkan kerentanan terlibat dalam pelanggaran hukum dan HAM.
- c. Polri juga kehilangan kepercayaan dari masyarakat karena bertindak represif, melanggar hukum dan HAM sebagaimana TNI. Dengan demikian dibutuhkan upaya memperbaiki kondisi tersebut dengan melakukan reformasi polisi yang berdasar pada norma demokrasi, yaitu keterbukaan (openness) dan akuntabilitas.

Di era ini pula, performa Polri juga jauh lebih runyam secara profesional. Hak otonom dan sistem organisasi hancur, produk kerja dan kinerjanya dalam lingkup penegakan hukum menjadi tidak independen, serta jangkauan hierarkinya

telah cukup memamatkan infrastruktur Polri. Sebagai contoh, kasus Marsinah atau kasus Udin di Yogyakarta sebenarnya dapat diselesaikan berdasarkan profesionalitas Kepolisian. Namun di era tersebut, produk pekerjaan Polri menjadi terhambat dan dianulir demi menyelamatkan kepentingan kekuatan hegemonik penguasa.

Selanjutnya, setelah rezim orba runtuh, pada tahun 1999, melalui Inpres No. 2 Tahun 1999, dimulailah pelaksanaan reformasi Polri. Ini terkait dengan tuntutan reformasi pada tahun 1998 dimana salah satu tuntutan itu adalah melakukan reformasi Polri sebagai bagian dari penataan institusi Polri secara keseluruhan. Upaya reformasi Polri pada aspek struktural dimulai ketika Polri melakukan seminar bertajuk *Reformasi Kepolisian* di Bandung, dan melahirkan Buku Biru berjudul *Reformasi Kepolisian*. Kegiatan ini dilakukan segera setelah dikeluarkannya Polri secara kelembagaan dari TNI pada bulan April tahun 1999, melalui :

- a. Instruksi Presiden No. 2 Tahun 1999 tentang langkah-langkah kebijakan dalam rangka pemisahan Polri dari ABRI.
- b. Tap. MPR No. VI / MPR / 2000 tentang Pemisahan TNI dan Polri.
- c. Tap. MPR No. VIII / MPR / 2000 tentang Peran TNI dan Polri.
- d. Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Semenjak Polri dipisahkan dari Tentara Nasional Indonesia, peristiwa bentrok antara Polri dan TNI (terutama TNI-AD) kerap terjadi. Satu peristiwa bentrok TNI-AD dan Polri dalam hal ini Brimob/Polres Langkat adalah peristiwa Binjai pada tanggal 30 September 2002. Insiden ini melibatkan unit infanteri

Lintas Udara 100/Prajurit Setia dengan korps Brimob Polda Sumut/Polres Langkat yang sama-sama bermarkas di Binjai. Banyak pihak merasa kejadian bentrok TNI-POLRI adalah manifestasi politik adu domba yang dilakukan pihak asing untuk memperlemah kesatuan dan persatuan lembaga pemerintahan RI. Dalam insiden dini hari tersebut pertama hanya dipicu oleh keributan kecil antara oknum prajurit unit Linud 100/PS dengan oknum kesatuan Polres Langkat. Namun kemudian, insiden pecah menjadi bentrok senjata antara Polres Langkat ditambah Brimob melawan Linud 100/PS.

Kota Binjai sebelumnya merupakan tempat bermarkas Kepolisian Resort Langkat yang mengurus urusan Kepolisian Kota Binjai dan Kabupaten Langkat. Pada tahun 2002 Polres Langkat kemudian dipindahkan bermarkas di Stabat, ibukota Kabupaten Langkat. Sedangkan untuk Kota Binjai dibentuk Kepolisian Resort Kota Binjai (Polresta Binjai).

2. Jajaran Polres Binjai

Berdirinya Polres Binjai berawal pada tahun 2002 Bulan Oktober, setelah terjadi pemekaran pada Polres Langkat, maka terbentuklah Polres Binjai dengan 5 Polsek jajaran dan ditambah 3 Polsek wilayah Pemkab Langkat yang masuk dalam wilayah Hukum Polres Binjai dengan dasar Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep / 54 / X / 2002, tanggal 17 Oktober 2002 tentang Organisasi dan tata kerja satuan-satuan organisasi pada tingkat daerah, yaitu :

- a. Polsek Binjai Kota
- b. Polsek Binjai Utara
- c. Polsek Binjai Selatan
- d. Polsek Binjai Timur

- e. PolsekBinjai Barat
- f. PolsekSeiBingai(berada di wilayah pemerintahan Kab. Langkat)
- g. PolsekSelesai(berada di wilayah pemerintahan Kab. Langkat)
- h. PolsekBinjai(berada di wilayah pemerintahan Kab. Langkat)

Kemudian di tahun 2005 dilakukan perubahan struktur organisasi dengan dasar (Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep / 7 / I / 2005, tanggal 31 Januari 2005 tentang perubahan atas Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep / 54 / X / 2002, tanggal 17 Oktober 2002 tentang Organisasi dan tata kerja satuan-satuan organisasi pada tingkat daerah) sebagai bentuk tindak lanjut Polri dalam melaksanakan reformasi. Dalam hal ini Polres Binjai berubah nama menjadi Polresta Binjai dengan tipe “B1”.

Seiring berjalannya waktu, penataan Polri dari aspek struktural pun dikaji dari beberapa kebijakan (regulasi). Penataan ini dimaksudkan agar ada perubahan fungsi di dalam Polri sehingga tercipta profesionalitas dan kemandirian Polri. Upaya menciptakan profesionalisme ini memang tidak terlepas dari perubahan sistem pemerintahan demokrasi. Konsekuensi pemerintahan demokrasi adalah penerapan nilai-nilai demokrasi dalam sistem ketatanegaraan, yang salah satunya adalah menciptakan profesionalitas di dalam institusi Polri.

Tindak lanjut Polri dalam melaksanakan reformasi, khususnya reformasi struktural adalah dengan mengeluarkan beberapa regulasi internal Polri agar Polri dapat segera melakukan pembenahan struktural. Sehubungan dengan tuntutan reformasi dan kebutuhan institusi dalam percepatan keberhasilan tugas-tugas baik pengawasan maupun pelayanan kepada masyarakat, maka pada tahun 2010 diterbitkanlah sebuah peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia

Nomor : 23 Tahun 2010 tanggal 28 September 2010 tentang susunan organisasi dan tata kerja pada tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor, dan dilengkapi dengan yaitu : Keputusan Kapolda Sumut Nomor : Kep / 425 / IX / 2010, tanggal 20 September 2010 tentang Tipologi Polres dan Polsek serta Penetapan Polsubsektor di jajaran Polda Sumatera Utara. Ini merupakan dasar perubahan nomenklatur Polresta Binjai menjadi Polres Binjai dengan perubahan sebagai berikut :

- a. Polresta Binjai (tipe B1) menjadi Polres Binjai (tipe Polres)
- b. Polsekta Binjai Kota, Utara, Selatan (tipe B1) menjadi Polsek Binjai Kota, Utara, Selatandengan tipe (Urban)
- c. Polsek Binjai Timur, Barat, Sei Bingai, Selesai dan Binjai (tipe B2) menjadi Polsek dengan tipe (Rural) dan
- d. Pos Pol Namutating menjadi Polsubsektor Namutating.

3. Tata kerjakepolisian Resort danSektor

- a. Profesional, yaitu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi satuan organisasi tingkat Polres dan Polsek dilaksanakan sesuai dengan kemampuan serta kompetensi yang dimiliki.
- b. Prosedural, yaitu Profesional, yaitu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi satuan organisasi tingkat Polres dan Polsek mekanisme, tatacaradanketentuanperaturanperundang-undangan.
- c. Akuntabel, yaitu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi satuan organisasi tingkat Polres dan Polsek dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- d. Transparan, yaitu dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi satuan organisasi tingkat Polres dan Polsek dilaksanakan secara terbuka, dan
- e. Nesesitas, yaitu dalam penentuan jabatan structural disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Struktur ini lah yang digunakan hingga saat ini sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas guna menyamakan pola pikir dan pola tindak dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi satuan organisasi Polres dan Polsek, menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya dalam daerah hukum Polres sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Visi Dan Misi

a) Visi

Menampilkan Polres Binjai yang profesional, bermoral, modern sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat yang terpercaya dalam pemeliharaan kemandirian ketertiban masyarakat dan penegakkan hukum.

b) Misi

- 1) Melaksanakan penegakkan hukum secara konsisten, berkesinambungan dan transparan untuk pemeliharaan kamtibmas
- 2) Melaksanakan pelayanan yang optimal, yang dapat menimbulkan kepercayaan bagi masyarakat dalam upaya meningkatkan kesadaran hukum.

- 3) Menciptakan kondisi kemanan yang kondusif dengan meningkatkan peran serta masyarakat dan isntasi secara aktif.
- 4) Mengedepankan dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dalam setiap melaksanakan tugas.

5. Penyajian Data

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat.

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Polres Binjai sebanyak 34 orang yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 27 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X yaitu : Kecerdasan Spiritual (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), dan Variabel Y yaitu : Kinerja Pegawai.

Sebagai alat ukur dalam penelitian ini disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Berikut data berdasarkan karakteristik yang dapat diperoleh dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Polres Binjai adalah sebagai berikut:

a. Hasil Distribusi Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.1 Biasanya saya segera menyelesaikan pekerjaan yang sudah saya rencanakan dengan tidak mengulur-mengulur waktu.

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	29.4	29.4	29.4
2	5	14.7	14.7	44.1
3	5	14.7	14.7	58.8
4	8	23.5	23.5	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (29.4%), tidak setuju sebanyak 5 orang (14,7%), kurang setuju sebanyak 5 orang (14,7%), setuju sebanyak 8 orang (23,5%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17,6%).

Tabel 4.2 Saya selalu berusaha tidak melakukan tindakan yang menyebabkan kerugian atau kerusakan pada lingkungan, alam semesta dan makhluk hidup lainnya.

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11.8	11.8	11.8
2	15	44.1	44.1	55.9
3	7	20.6	20.6	76.5
4	2	5.9	5.9	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11,8%), tidak setuju

sebanyak 15 orang (44,1%), kurang setuju sebanyak 7 orang (20,6%), setuju sebanyak 2 orang (5,9%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17,6%).

Tabel 4.3 Saya sangat mudah memaafkan seseorang yang telah membuat saya marah (sakit hati).

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	17.6	17.6	17.6
2	13	38.2	38.2	55.9
3	8	23.5	23.5	79.4
4	1	2.9	2.9	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (7,6%), tidak setuju sebanyak 13 orang (38,2%), kurang setuju sebanyak 8 orang (23,5%), setuju sebanyak 1 orang (2,9%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17,6%).

Tabel 4.4 Ketika ada hal yang tidak saya mengerti saya langsung bertanya

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	32.4	32.4	32.4
2	10	29.4	29.4	61.8
3	7	20.6	20.6	82.4
4	4	11.8	11.8	94.1
5	2	5.9	5.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (32,4%), tidak setuju

sebanyak 10 orang (29,4%), kurang setuju sebanyak 7 orang (20,6%), setuju sebanyak 4 orang (11,8%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5,9%).

Tabel 4.5 Saya menyadari posisi saya diantara teman-teman saya.

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11.8	11.8	11.8
2	5	14.7	14.7	26.5
3	13	38.2	38.2	64.7
4	7	20.6	20.6	85.3
5	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11,8%), tidak setuju sebanyak 5 orang (14,7%), kurang setuju sebanyak 13 orang (38,2%), setuju sebanyak 7 orang (20,6%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (14,7%).

Tabel 4.6 Saya tak lupa berdoa sebelum melakukan sesuatu.

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11.8	11.8	11.8
2	15	44.1	44.1	55.9
3	7	20.6	20.6	76.5
4	2	5.9	5.9	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11,8%), tidak setuju sebanyak 15 orang (44,1%), kurang setuju sebanyak 7 orang (20,6%), setuju sebanyak 2 orang (5,9%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17,6%).

Tabel 4.7 Saya meluangkan waktu untuk membantu orang lain.**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	20.6	20.6	20.6
2	9	26.5	26.5	47.1
3	4	11.8	11.8	58.8
4	10	29.4	29.4	88.2
5	4	11.8	11.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (20,6%), tidak setuju sebanyak 9 orang (26,5%), kurang setuju sebanyak 4 orang (11,8%), setuju sebanyak 10 orang (29,4%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (11,8%).

Tabel 4.8 Saya memberikan uang pada orang lain tanpa berpikir bahwa saya juga memerlukannya.**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11.8	11.8	11.8
2	7	20.6	20.6	32.4
3	5	14.7	14.7	47.1
4	12	35.3	35.3	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11,8%), tidak setuju sebanyak 7 orang (20,6%), kurang setuju sebanyak 5 orang (14,7%), setuju sebanyak 12 orang (35,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17,6%).

Tabel 4.9 Saya dapat secara spontan beradaptasi dengan suasana yang baru.**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	35.3	35.3	35.3
2	5	14.7	14.7	50.0
3	3	8.8	8.8	58.8
4	11	32.4	32.4	91.2
5	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (35,3%), tidak setuju sebanyak 5 orang (14,7%), kurang setuju sebanyak 3 orang (8,8%), setuju sebanyak 11 orang (32,4%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (8,8%).

Tabel 4.10 Saya mudah menerima pendapat orang lain secara terbuka.**X1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	17.6	17.6	17.6
2	13	38.2	38.2	55.9
3	8	23.5	23.5	79.4
4	1	2.9	2.9	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (17,6%), tidak setuju sebanyak 13 orang (38,2%), kurang setuju sebanyak 8 orang (23,5%), setuju sebanyak 1 orang (2,9%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17,6%).

b. Hasil Distribusi Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Tabel 4.11 Saya dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang saya miliki.

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	20.6	20.6	20.6
2	9	26.5	26.5	47.1
3	4	11.8	11.8	58.8
4	10	29.4	29.4	88.2
5	4	11.8	11.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (20,6%), tidak setuju sebanyak 9 orang (26,5%), kurang setuju sebanyak 4 orang (11,8%), setuju sebanyak 10 orang (29,4%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (11,8%).

Tabel 4.12 Saya selalu mengintropeksi diri saya.

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11.8	11.8	11.8
2	7	20.6	20.6	32.4
3	5	14.7	14.7	47.1
4	12	35.3	35.3	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11,8%), tidak setuju sebanyak 7 orang (20,6%), kurang setuju sebanyak 5 orang (14,7%), setuju sebanyak 12 orang (35,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17,6%).

Tabel 4.13 Saya dapat mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun.

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	35.3	35.3	35.3
2	5	14.7	14.7	50.0
3	3	8.8	8.8	58.8
4	11	32.4	32.4	91.2
5	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (35,3%), tidak setuju sebanyak 5 orang (14,7%), kurang setuju sebanyak 3 orang (8,8%), setuju sebanyak 11 orang (32,4%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (8,8%).

Tabel 4.14 Saya mampu menanggapi kritik dan saran secara efektif.

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	20.6	20.6	20.6
2	14	41.2	41.2	61.8
3	5	14.7	14.7	76.5
4	3	8.8	8.8	85.3
5	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (20,6%), tidak setuju sebanyak 14 orang (41,2%), kurang setuju sebanyak 5 orang (14,7%), setuju sebanyak 3 orang (8,8%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (14,7%).

Tabel 4.15 Saya suka mencoba-coba hal baru.**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
2	8	23.5	23.5	26.5
3	6	17.6	17.6	44.1
4	14	41.2	41.2	85.3
5	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,9%), tidak setuju sebanyak 8 orang (23,5%), kurang setuju sebanyak 6 orang (17,6%), setuju sebanyak 14 orang (41,2%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (14,7%).

Tabel 4.16 Pencapaian pekerjaan selalui sesuai dengan yang di harapkan perusahaan**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	32.4	32.4	32.4
2	9	26.5	26.5	58.8
3	8	23.5	23.5	82.4
4	2	5.9	5.9	88.2
5	4	11.8	11.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (32,4%), tidak setuju sebanyak 9 orang (26,4%), kurang setuju sebanyak 8 orang (23,5%), setuju sebanyak 2 orang (5,9%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (11,8%).

Tabel 4.17 Saya malas mencoba lagi jika pernah gagal pada pekerjaan yang sama.

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	17.6	17.6	17.6
2	13	38.2	38.2	55.9
3	8	23.5	23.5	79.4
4	1	2.9	2.9	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (17,6%), tidak setuju sebanyak 13 orang (38,2%), kurang setuju sebanyak 8 orang (23,5%), setuju sebanyak 1 orang (2,9%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17,6%).

Tabel 4.18 Saya bisa merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, seperti kesedihan dan kebahagiaan.

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	32.4	32.4	32.4
2	9	26.5	26.5	58.8
3	8	23.5	23.5	82.4
4	2	5.9	5.9	88.2
5	4	11.8	11.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (32,4%), tidak setuju sebanyak 9 orang (26,5%), kurang setuju sebanyak 8 orang (23,5%), setuju sebanyak 2 orang (5,9%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (11,8%).

Tabel 4.19 Ketika teman-teman saya memiliki masalah, mereka meminta nasihat kepada saya.

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11.8	11.8	11.8
2	6	17.6	17.6	29.4
3	6	17.6	17.6	47.1
4	12	35.3	35.3	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11,8%), tidak setuju sebanyak 6 orang (17,6%), kurang setuju sebanyak 6 orang (17,6%), setuju sebanyak 12 orang (35,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17,6%).

Tabel 4.20 Saya mempunyai cara yang meyakinkan agar ide-ide saya dapat diterima orang lain.

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	41.2	41.2	41.2
2	7	20.6	20.6	61.8
3	2	5.9	5.9	67.6
4	9	26.5	26.5	94.1
5	2	5.9	5.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.20, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (41,2%), tidak setuju sebanyak 7 orang (20,6%), kurang setuju sebanyak 2 orang (5,9%), setuju sebanyak 9 orang (26,5%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5,9%).

b. Hasil Distribusi Variabel Tentang Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.21 Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	20.6	20.6	20.6
2	9	26.5	26.5	47.1
3	4	11.8	11.8	58.8
4	10	29.4	29.4	88.2
5	4	11.8	11.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.21, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (20,6%), tidak setuju sebanyak 9 orang (26,5%), kurang setuju sebanyak 4 orang (11,8%), setuju sebanyak 10 orang (29,4%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (11,8%).

Tabel 4.22 Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11.8	11.8	11.8
2	7	20.6	20.6	32.4
3	5	14.7	14.7	47.1
4	12	35.3	35.3	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.22, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11,8%), tidak setuju sebanyak 7 orang (20,6%), kurang setuju sebanyak 5 orang (14,7%), setuju sebanyak 12 orang (35,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17,6%).

Tabel 4.23 Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	35.3	35.3	35.3
2	5	14.7	14.7	50.0
3	3	8.8	8.8	58.8
4	11	32.4	32.4	91.2
5	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.23, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (35,3%), tidak setuju sebanyak 5 orang (14,7%), kurang setuju sebanyak 3 orang (8,8%), setuju sebanyak 11 orang (32,4%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (8,8%).

Tabel 4.24 Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	20.6	20.6	20.6
2	14	41.2	41.2	61.8
3	5	14.7	14.7	76.5
4	3	8.8	8.8	85.3
5	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.24, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (20,6%), tidak setuju sebanyak 14 orang (41,2%), kurang setuju sebanyak 5 orang (14,7%), setuju sebanyak 3 orang (8,8%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (14,7%).

Tabel 4.25 Selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang di sepakati

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
2	8	23.5	23.5	26.5
3	6	17.6	17.6	44.1
4	14	41.2	41.2	85.3
5	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.25, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,9%), tidak setuju sebanyak 8 orang (23,5%), kurang setuju sebanyak 6 orang (17,6%), setuju sebanyak 14 orang (41,2%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (14,7%).

Tabel 4.26 Selalu mengerjakan pekerjaan dengan konsisten

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	32.4	32.4	32.4
2	10	29.4	29.4	61.8
3	7	20.6	20.6	82.4
4	4	11.8	11.8	94.1
5	2	5.9	5.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.26, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (32,4%), tidak setuju sebanyak 10 orang (29,4%), kurang setuju sebanyak 7 orang (20,6%), setuju sebanyak 4 orang (11,8%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5,9%).

Tabel 4.27 Pencapaian pekerjaan selalui sesuaidengan yang di harapkan perusahaan

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11.8	11.8	11.8
2	5	14.7	14.7	26.5
3	13	38.2	38.2	64.7
4	7	20.6	20.6	85.3
5	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.27, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11,8%), tidak setuju sebanyak 5 orang (14,7%), kurang setuju sebanyak 13 orang (38,2%), setuju sebanyak 7 orang (20,6%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (14,7%).

6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari setiap daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner.

Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.28 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	72.88	760.955	.699	.	.979
X1.2	73.00	769.697	.708	.	.978
X1.3	73.09	760.628	.816	.	.978
X1.4	73.44	760.193	.896	.	.977
X1.5	72.62	775.637	.670	.	.979
X1.6	73.00	769.697	.708	.	.978
X1.7	72.88	755.561	.853	.	.978
X1.8	72.47	765.469	.755	.	.978
X1.9	73.09	751.537	.843	.	.978
X1.10	73.09	760.628	.816	.	.978
X2.1	72.88	755.561	.853	.	.978
X2.2	72.47	765.469	.755	.	.978
X2.3	73.09	751.537	.843	.	.978
X2.4	73.18	762.574	.783	.	.978
X2.5	72.32	786.044	.559	.	.979
X2.6	73.35	754.053	.907	.	.977
X2.7	73.09	760.628	.816	.	.978
X2.8	73.35	754.053	.907	.	.977
X2.9	72.44	766.860	.746	.	.978
X2.10	73.38	750.849	.893	.	.977
Y1	72.88	755.561	.853	.	.978
Y2	72.47	765.469	.755	.	.978
Y3	73.09	751.537	.843	.	.978
Y4	73.18	762.574	.783	.	.978
Y5	72.32	786.044	.559	.	.979
Y6	73.44	760.193	.896	.	.977
Y7	72.62	775.637	.670	.	.979

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.28 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu kostruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.29 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.979	.979	27

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.29 diatas, terdapat *cronbach's alpha* sebesar 0,979 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kostruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 24 item, baik didalam variabel Kecerdasan Spiritual (X₁), Kecerdasan Emosional (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah *reliable* atau bisa diterima dan dikatakan handal.

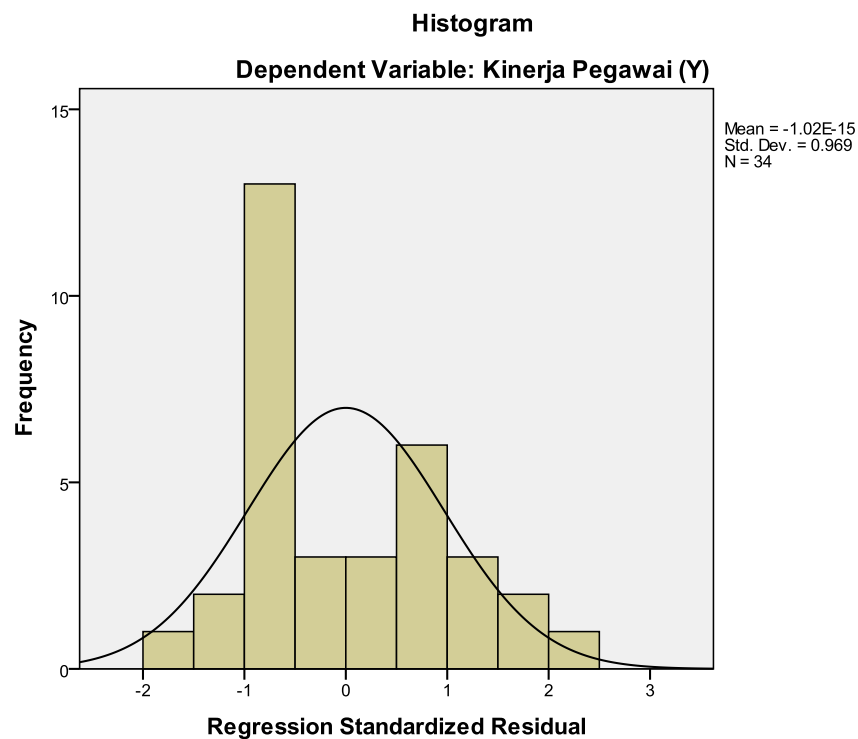
7. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji pengaruh parsial mengasumsikan bahwa nilai residural mengikuti distribusi normal.

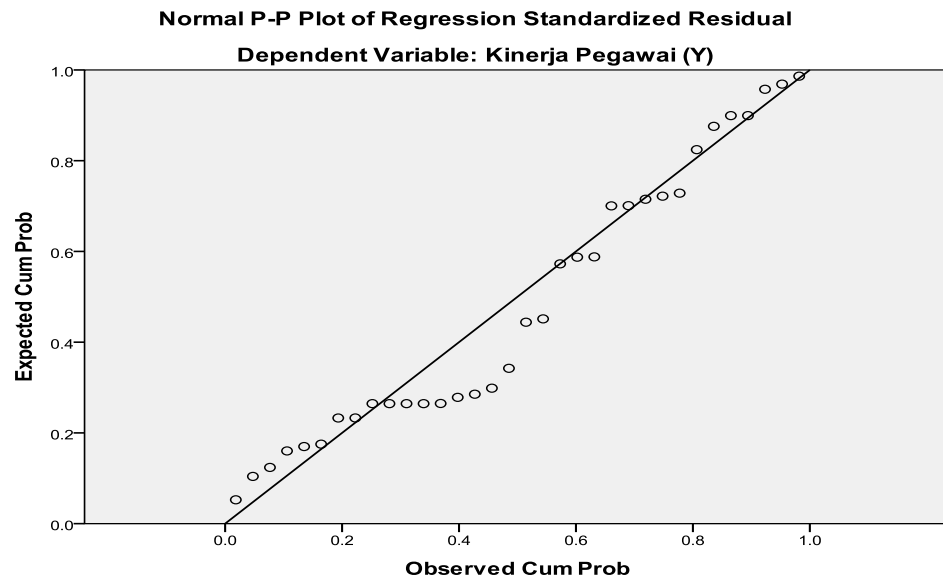
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas



Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan gambar 4.1, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana histogram diatas memiliki garis melengkung membentuk seperti lonceng.

Gambar 4.2 Uji Normalitas



Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Gambar 4.2, terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada Kecerdasan Spiritual (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila sering terjadi saling korelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak *orthogonal*. *Orthogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel adalah nol.

Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF/tolerance$).

Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

VIF > 10 = ada multikolinieritas

Tolerance < 10 = tidak ada multikolinieritas

Tabel 4.30 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kecerdasan Spiritual (X1)	.091	11.014
Kecerdasan Emosional (X2)	.091	11.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

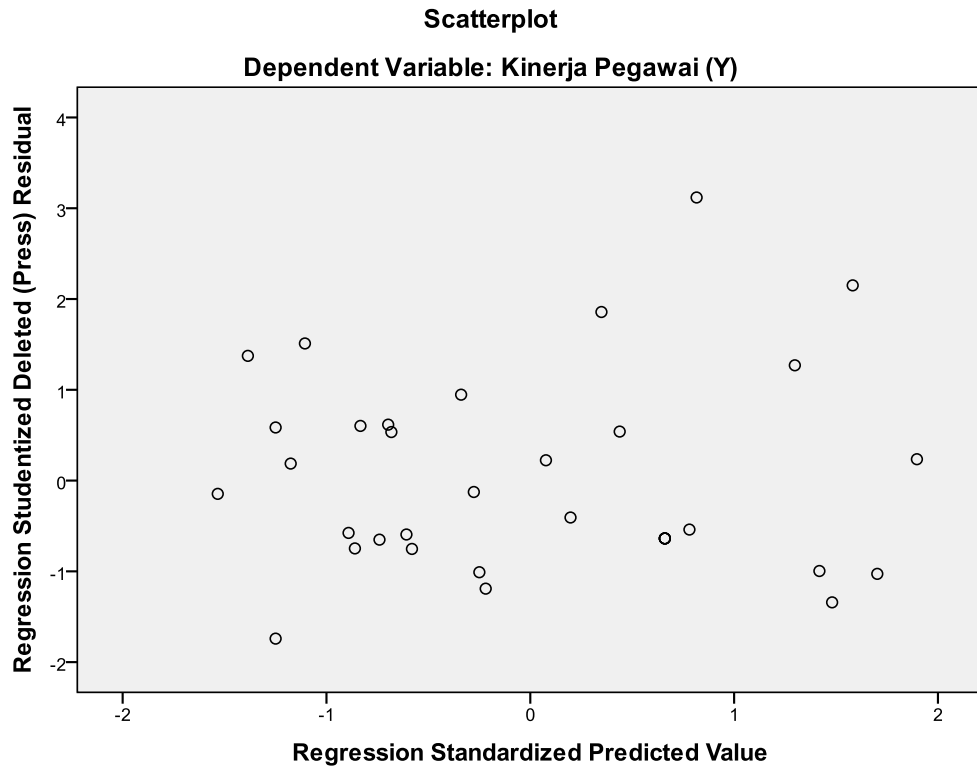
Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.30 terlihat diatas bahwa angka VIF variabel Kecerdasan Spiritual (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) sebesar 11.014, artinya lebih besar dari 10 dapat disimpulkan ada multikolinieritas dan nilai tolerance Kecerdasan Spiritual (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) sebesar 0.091 artinya lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan adanya nilai varian (*residu*) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan $> 0,05$.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

8. Analisis dan Evaluasi

Data yang dikumpul dan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian tersebut.

Hasil pengolahannya adalah :

Tabel 4.31 Hasil Nilai Mean, Std Deviasi dan Masing-Masing Variabel

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai (Y)	20.15	7.266	34
Kecerdasan Spiritual (X1)	27.79	10.820	34
Kecerdasan Emosional (X2)	27.79	11.039	34

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, nilai rata-rata dari variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 20.15 dengan standar deviasinya adalah 7.266. Untuk variabel Kecerdasan Spiritual (X₁) nilai rata-ratanya adalah 27.79 dengan standar deviasinya adalah 10.820, Kecerdasan Emosional (X₂) nilai rata-ratanya adalah 27.79 dengan standar deviasinya adalah 11.039. Sedangkan jumlah responden (N) adalah 34.

9. Pengujian Hipotesis

a) Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)

Tujuan dari Uji F_{hitung} adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional (*variable independent*) terhadap Kinerja Pegawai (*variable dependent*).

H_1 : Minimal 1 $\neq 0$, artinya secara bersama-sama (serempak) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kecerdasan Spiritual dan

Kecerdasan Emosional (*variable independent*) terhadap Kinerja Pegawai (*variable dependent*).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $Sig F > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $Sig F < \alpha$ 5%

Tabel 4.32 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1684.028	2	842.014	448.212	.000 ^a
	Residual	58.237	31	1.879		
	Total	1742.265	33			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional (X2), Kecerdasan Spiritual (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.32 terlihat diatas, bahwa nilai F_{hitung} sebesar 448.212 sedangkan F_{tabel} 3.30 artinya artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

Tabel 4.33 Persamaan Regresi Linier Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.387	.659	
Kecerdasan Spiritual (X1)	.111	.073	-.166
Kecerdasan Emosional (X2)	.750	.072	1.140

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.33 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 2.387 + 0.111X_1 + 0.750X_2$. Konstanta sebesar 2.387 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap Kecerdasan Spiritual (X_1) sebesar 0.111, Kecerdasan Emosional (X_2) sebesar 0.750 dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima.

b) Uji Pengaruh Parsial

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji pengaruh variabel Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai pada tabel berikut ini :

Tabel 4.34 Hasil Uji-t**Coefficients^a**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.624	.001
Kecerdasan Spiritual (X1)	1.820	.000
Kecerdasan Emosional (X2)	10.460	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Uji pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\text{Sig } t > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\text{Sig } t < \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.34 diatas terlihat bahwa Kecerdasan Spiritual nilai t_{hitung} 1.820 > t_{tabel} 1.692 dengan signifikan 0,000 < 0,050, artinya secara parsial Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat disimpulkan hipotesis 1 di terima.

2) Uji pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak Ho (Terima Hi) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.34 terlihat bahwa Kecerdasan Emosional nilai $t_{hitung} 10.460 > t_{tabel} 1.692$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat disimpulkan hipotesis 1 di terima.

c) Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.35 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.967	.964	1.371

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional (X2), Kecerdasan Spiritual (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.32 terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0.964 hal ini berarti 96.4% variasi Kinerja Pegawai yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional sedangkan sisanya ($100\% - 96.4\% = 5.6\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 1.820 sedangkan nilai t_{tabel} 1.692, jelas bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai yang artinya hipotesis 1 di terima.

Mengingat dengan adanya teori dari Agustian (2001:57) bahwa kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan dan memecahkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

Dari analisis rata – rata persepsi tertinggi terletak pada indikator ketidak inginan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, berdasarkan teori Agustian (2011:57) tersebut dinyatakan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, kecerdasan untuk menempatkan dan memecahkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya dari teori ini mendukung analisis deskripsi dimana kecerdasan spiritual juga merupakan kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan, serta mampu menyinergikan IQ, EQ, dan SQ secara

komprehensif (Agustian,2011:45). Sedangkan menurut teori Moeheriono 2014:96 menyatakan arti kinerja yang sebenarnya berasal dari kata –kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Dengan kata lain bahwa kinerja yang baik juga dipengaruhi oleh karyawan yang dapat menempatkan dan memecahkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya sehingga prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dapat meningkat dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional nilai $t_{hitung} 10.460 > t_{tabel} 1.692$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat disimpulkan hipotesis 1 di terima.

Mengingat dengan adanya teori dari Mangkunegara (2010:67) bahwa kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) sehingga kinerja (P) = A × M, disamping kemampuan perlu juga pertimbangan motivasi untuk menilai kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya teori tersebut bahwa kemampuan dan motivasi merupakan faktor yang berpengaruh sangat penting untuk kinerja karyawan. Melihat dari hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa rata –rata tertinggi dari persepsi responden dalam indikator kecerdasan emosional memperoleh skor 4.00 dimana itu merupakan rata –rata dari indikator pengaturan diri dan motivasi. Dalam pengaturan diri tentunya dibutuhkan kemampuan dalam

mengelola kondisi, implus dan sumber daya diri sendiri. Sehingga menurut Goleman (2015:45) kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih –lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari penjabaran yang telah di paparkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama sebagai berikut.

1. Uji Simultan (Uji-f)

Berdasarkan hasil uji simultan nilai F_{hitung} sebesar 448.212 sedangkan F_{tabel} 3.30 artinya artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Uji Parsial (Uji-t)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

- a) Variabel kecerdasan spiritual nilai t_{hitung} 1.820 > t_{tabel} 1.692 dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat disimpulkan hipotesis 1 di terima.
- b) Variabel Kecerdasan Emosional nilai t_{hitung} 10.460 > t_{tabel} 1.692 dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat disimpulkan hipotesis 1 di terima.

3. Uji Determinasi

Berdasarkan hasil uji determinasi besarnya *adjusted R square* sebesar 0.964 hal ini berarti 96.4% variasi Kinerja Pegawai yang bisa dijelaskan dengan variabel independen kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional sedangkan sisanya ($100\% - 96.4\% = 5.6\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini seperti gaya kepeimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka penulis mencoba untuk memberikan saran sebagai berikut:

1. Sesuai dengan hasil penelitian Kecerdasan Spiritual Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai, perlu melakukan upaya peningkatan kecerdasan spiritual dengan cara: (1) mengenali diri sendiri, karena orang yang tidak bisa mengenali dirinya akan mengalami krisis makna hidup. (2) melakukan instropeksi diri, dengan mengajukan pertanyaan kepada diri kita, apakah sudah benar atau masih melakukan kesalahan, kecurangan atau kemunafikan terhadap orang lain. (3) aktifkan hati secara rutin, dalam kontek beragama dengan cara selalu mengingat tuhan.
2. Pihak Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kompetensi kecerdasan emosional pegawai mereka dengan melakukan sebuah pelatihan/*training* yang lebih lanjut yang berhubungan dengan mengelola emosi, dan membangun komunikasi dua arah yang sehat antara pegawai dan atasan.

3. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual merupakan salah satu komponen yang mampu meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai. Untuk itu perusahaan khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai perlu mempertahankan dan meningkatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pegawainya salah satunya dengan memberikan kemampuan dan motivasi dalam lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Asih, S. (2018). PENGARUH KONTRIBUSI PAJAK DAERAH, PENDAPATAN ASLI DAERAH, RETRIBUSI DAERAH DAN BAGI HASIL PAJAK TERHADAP BELANJA DAERAH DENGAN PERTUMBUHAN EKONOMI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PEMERINTAH KABUPATEN DAN KOTA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. ISBN 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). "The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College)". *Prosiding International Conference on Education for Economics, Business, and Finance (ICEEBF) 2016 Universitas Negeri Malang*, ISSN (Print) 2540-8372 ISSN (Online) 2540-7481, pp. 248-259.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". *Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang*, pp. 513-526.
- Aspan, H. (2013). *Ekonomi dan Bisnis Internasional: Kajian Kebijakan Perdagangan Luar Negeri Indonesia Dalam Menghadapi Pemberlakuan AFTA*, ISBN 9786028892087, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, ISBN 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Fadly, Y. (2015). *Kondisi dan Kritik Sosial pada Masa Rezim Orde Baru dalam Puisi-Puisi WS Rendra*.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.

- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.
- Nasution, A. P. (2019). IMPLEMENTASI E–BUDGETING SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN TRANPARANSI DAN AKUNTABILITAS PEMERINTAH DAERAH KOTA BINJAI. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Nasution, D. A. D. (2018). Analisis pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja rintah. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 149-162.
- Malikhah, I. (2019). PENGARUH MUTU PELAYANAN, PEMAHAMAN SISTEM OPERASIONAL PROSEDUR DAN SARANA PENDUKUNG TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. *JUMANT*, 11(1), 67-80.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Arikunto Suharsini (2012), *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ari Ginanjar Agustian(2012), *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spiritual*. Jakarta: Penerbit Arga.
- Bohlander dan Snell (2010), *Principles of Human Resource. Management, 15th* ed. Mason, OH: South Western –Cengage Learning
- Dessler (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks
- Eckersley (2010), *Management*. Jhon Wiley & Sons inc, New York
- Edy Sutrisno (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Goleman (2010), *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Prestasi*. (Terjemahan Alex Tri KW). Edisi II. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Grandey (2013), *Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional, mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Alih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: P.T Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali (2012), *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hawari (2016), *Stress, Cemas, dan Depresi*. Jakarta : FK UI
- Mangkunegara (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung
- Marwansyah (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung :ALFABETA.
- Moeharionto(2012), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi?*. Jakarta: Raja

Grafindo Persada.

Notoatmodjo (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung

Pabundu Tika (2016), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*,
cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Rosyida (2010), *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta

Sandy (2015), *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta

Surya Dharma (2012), *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*.
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono (2014), *Memahami Penelitian Kualitatif*'. Bandung ALFABETA

Sandy(2015), *Diklat Analisis Kinerja Perusahaan*. Purworejo: STIE. Rajawali

Siswanto Sastrohadiwiryo (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima.Yogyakarta: Prenada Media

Trihandini (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima.Yogyakarta: Prenada Media

Wirawan (2012),*erencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta

Zohar dan Marshall (2010), *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.