



**PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI
DI KECAMATAN MEDAN BARAT**

SKRIPSI

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

Oleh :

FITRI AMALIA

1515310563

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FITRI AMALIA
NPM : 1515310563
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI DI KECAMATAN MEDAN BARAT

MEDAN, NOVEMBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)



DEKAN

(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : FITRI AMALIA
NPM : 1515310563
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA,
PEGAWAI NEGERI DI KECAMATAN MEDAN BARAT

MEDAN, NOVEMBER 2019

KETUA



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA - I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA-IV

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : FITRI AMALIA
NPM : 1515310563
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI DI KECAMATAN MEDAN BARAT

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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



(Fitri Amalia)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fitri Amalia
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 22 Februari 1996
NPM : 1515310563
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jln. Swadaya Gg imam jemali, pinang baris Medan

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 dimasa yang akan datang.

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

Medan, November 2019
Yang membuat pernyataan



(Fitri Amalia)

Telah Diperiksa oleh LPMU
 dengan Plagiarisme 50%
 Medan, 30 OKTOBER 2019
 Ka. LPMU
 Cahyo Pradianto, SE, MM

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 30 Oktober 2019
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Telah di terima
 berkas persyaratan dan
 dapat di proses
 Medan, 30/10/2019
 Ka. BPAA
 an. *Amalia*
 TEGUH WATIYANG, SE, MM

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FITRI AMALIA
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 22 Februari 1996
 Nama Orang Tua : ABDUL KADIR
 N. P. M : 1515310563
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082277146564
 Alamat : Jl. Swadaya Gg Imam

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kecamatan Medan Barat, 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 dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar 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 uang 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.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000
Uk. T. 50%	Rp.	2.875.000
		Rp. 4.975.000

df 30/10-19

Ukuran Toga : **S**

Mengetahui, Disetujui oleh
[Signature]
 Surya Nita, S.H., M.Hum.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

[Signature]
 Fitri Amalia
 1515310563

- 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.



Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

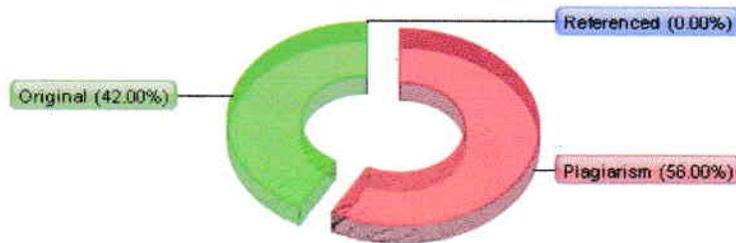
Analyzed document: 29/10/2019 07:51:36

"Fitri Amalia_1515310563_Manajemen.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- 400 wrds: 56639 http://www.karokab.go.id/id/attachments/article/704/Perbup178_2008.pdf
- 215 wrds: 40063 <http://sc.syekhnurjati.ac.id/esscamp/risetmhs/BAB41413112064.pdf>
- 118 wrds: 19257 http://ppmkp.bppsdp.pertanian.go.id/download/informasi_publik/Kinerja/IKM/IKM-2015-PPMKP...

other Sources:]

Processed resources details:

276 - Ok / 64 - Failed

other Sources:]

Important notes:

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

Excluded Urls:



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

Orang yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: FITRI AMALIA
Tempat/Tgl. Lahir	: Medan / 22 Februari 1996
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1515310563
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 125 SKS, IPK 3.35

Permohonan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
Pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai negeri di kecamatan medan barat	<input checked="" type="checkbox"/>
Pengaruh efektivitas penerapan absensi fingerprint terhadap disiplin pegawai negeri di kecamatan medan barat	<input checked="" type="checkbox"/>
Pengaruh motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja di kecamatan medan barat	<input type="checkbox"/>

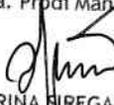
Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

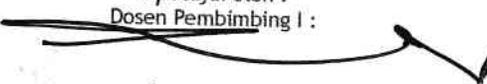
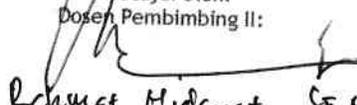

 (Ir. Bhakti Atamsyah, M. I., Ph.D.)

Medan, 10 November 2018

Pemohon,


 (Fitri Amalia)

Nomor : Tanggal : Disahkan oleh: Dekan  (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)
Tanggal : 10/12/18 Disetujui oleh: Ka. Prodi Manajemen  (NURAFRINA BIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 20/11/2018 Disetujui oleh: Dosen Pembimbing I :  (Dr. M. Faris Daulay, SE)
Tanggal : Disetujui oleh: Dosen Pembimbing II :  (Rahmat Hidayat, SE)

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
 Dosen Pembimbing I : Dr. M. Tayib Daulay, S.E., MM
 Dosen Pembimbing II : Rahmat Hidayat S.E., MM
 Nama Mahasiswa : FITRI AMALIA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310563
 Tingkat Pendidikan : Strata 1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kecamatan Medan Barat

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
29/07/2019	Berdasarkan judul sesuai dengan rumus MS I		
	Ada salah satu buku/ artikel lanjut ke Bab		
30/07/2019	Ada dua		

Rahmat Hidayat S.E., MM

Medan, 15 Juli 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Wita, 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
 Dosen Pembimbing I : Dr. M. Toyib Dawlaty, S.E., MM
 Dosen Pembimbing II : Rahmat Hidayat, S.E., MM
 Nama Mahasiswa : FITRI AMALIA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310563
 Tingkat Pendidikan : Strata 1
 Jenis Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kecamatan Medan Barat

ANGGAL	PEBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
3/07/2019	BAAS I BAAS II BAAS III Keterampilan		Depart Spesialis
1/2019	Ace Souner proposal		Ace Souner

Medan, 15 Juli 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



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

Ace PB I
Orang Medan Barat
30/04/2019

Ace
Sidang

PA 19/2019
Pangut
ke PCS.
UPM



**PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI
DI KECAMATAN MEDAN BARAT**

SKRIPSI

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

Oleh :

FITRI AMALIA
1515310563

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ACC PB I
Judi W
19/11/2019



ACC PB II
Judi W
19/11/2019

**PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI
DI KECAMATAN MEDAN BARAT**

SKRIPSI

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

Oleh :

FITRI AMALIA
1515310563

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Analisis penelitian mengetahui kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri di Kecamatan Medan Barat. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Medan Barat, dan pengambilan sampel didasarkan pada sampel jenuh sebanyak 43 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri di Kecamatan Medan Barat.

Kata Kunci : Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The research analysis found that partial and simultaneous spiritual intelligence and emotional intelligence had a positive and significant effect on the performance of civil servants in the West Medan District. The data analysis techniques used are associative methods with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses classical assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test and deterministic test. The population in this study was all West Medan District officers, and sampling was based on a saturated sample of 43 respondents. Primary data retrieval using questionnaire. The results show that partial and simultaneous spiritual and emotional intelligence have a positive and significant impact on the performance of civil servants in the West Medan District.

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

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
c. Penilaian Kinerja.....	10
d. Manfaat Penilaian Kinerja	12
e. Metode Penilaian Kinerja.....	14
f. Indikator Kinerja	15
2. Kecerdasan Spiritual	17
a. Pengertian Kecerdasan Spiritual	17
b. Kecerdasan Spiritual dan Kinerja	19
c. Indikator Kecerdasan Spiritual.....	22
3. Kecerdasan Emosi.....	23
a. Pengertian Kecerdasan Emosi.....	23
b. Kecerdasan Emosi dan Kinerja Karyawan.....	24
c. Indikator Kecerdasan Emosi	26
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Konseptual	28
D. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Definisi Operasional Variabel.....	32

	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	34
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
	F. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	41
	1. Deskripsi Objek Penelitian	41
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Kecamatan Medan Barat.....	42
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	55
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	73
	6. Pengujian Asumsi Klasik.....	76
	7. Regresi Linier Berganda	80
	8. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	81
	B. Pembahasan.....	84
	1. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai	84
	2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai	84
	3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.....	85
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	86
	B. Saran	86
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	27
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	31
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	32
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert.....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1}	57
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2}	58
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3}	58
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4}	59
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5}	59
Tabel 4.10 Pernyataan X _{1.6}	60
Tabel 4.11 Pernyataan X _{1.7}	60
Tabel 4.12 Pernyataan X _{1.8}	61
Tabel 4.13 Pernyataan X _{1.9}	62
Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.1}	62
Tabel 4.15 Pernyataan X _{2.2}	63
Tabel 4.16 Pernyataan X _{2.3}	63
Tabel 4.17 Pernyataan X _{2.4}	64
Tabel 4.18 Pernyataan X _{2.5}	65
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.6}	65
Tabel 4.20 Pernyataan X _{2.7}	66
Tabel 4.21 Pernyataan X _{2.8}	66
Tabel 4.22 Pernyataan X _{2.9}	67
Tabel 4.23 Pernyataan Y.1	68
Tabel 4.24 Pernyataan Y.2	68
Tabel 4.25 Pernyataan Y.3	69
Tabel 4.26 Pernyataan Y.4	69

Tabel 4.27	Pernyataan Y.5	70
Tabel 4.28	Pernyataan Y.6	70
Tabel 4.29	Pernyataan Y.7	71
Tabel 4.30	Pernyataan Y.8	71
Tabel 4.31	Pernyataan Y.9	72
Tabel 4.32	Uji Validitas X ₁ (Kecerdasan Spiritual).....	73
Tabel 4.33	Uji Validitas X ₂ (Kecerdasan Emosional)	74
Tabel 4.34	Uji Validitas Y (Kinerja Pegawai).....	74
Tabel 4.35	Uji Reliabilitas X ₁ (Kecerdasan Spiritual).....	75
Tabel 4.36	Uji Reliabilitas X ₂ (Kecerdasan Emosional).....	75
Tabel 4.37	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Pegawai)	76
Tabel 4.38	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	78
Tabel 4.39	Uji Multikolinearitas	79
Tabel 4.40	Regresi Linier Berganda	80
Tabel 4.41	Uji Simultan	81
Tabel 4.42	Uji Parsial.....	82
Tabel 4.43	Uji Determinasi	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	76
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	77
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	79

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak yang dapat membangun untuk menjadikan skripsi ini lebih baik lagi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S. E., M. M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rahmat Hidayat, S. E., M. M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Abdul kadir dan Ibunda Amidah serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Muhammad Yusuf (adik), Taufik Ramadhan (adik), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Reza Syahendri S.E, Rivaldi Siregar S.E, Amanda Taffy P, Meisy Della C, Afnida Furwaty dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Anggia Rizky, Ririn Alviani, Putra, Muhammad Fahmi, Betty, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Oktober 2019

Penulis

Fitri Amalia

1515310563

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan IPTEK dan arus globalisasi telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan paradigma baru di tempat kerja. Perubahan ini akan menuntut sumber daya manusia atau pegawai untuk segera menyesuaikan dengan perubahan tersebut. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat vital bagi maju dan berkembangnya organisasi akibat adanya perubahan-perubahan yang terjadi. Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya, dengan demikian kinerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Untuk meningkatkan mutu pegawai maka perlu memperbaiki metode dan model pembinaan pegawai dan menjamin agar para pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, tanpa mengalami berbagai gangguan yang dapat mempengaruhi kinerja. Manusia adalah yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu dari organisasi, oleh karena itu, alat secanggih apapun tidak akan dapat beroperasi tanpa peran aktif dari sumber daya manusia.

Kinerja pegawai yang baik tentunya akan menghasilkan pelayanan yang baik pula. Untuk mewujudkan pelayanan yang baik maka semangat, ketekunan dan motivasi pegawai harus tetap stabil, terutama pada Kecamatan Medan Barat dengan visi peningkatan peran aktif masyarakat dalam urusan dan pengaturan

pelayanan umum dan perlindungan masyarakat, dengan demikian Kecamatan Medan Barat harus memperhatikan kinerja pegawainya.

Gibson (2013) yang mengemukakan kinerja adalah “tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan”. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Hasibuan (2014), menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Rivai (2014), mengemukakan bahwa “kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain”. Kemampuan tersebut kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosi”.

Kecerdasan spiritual dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan terhadap pekerjaan, bagaimana sikap senang atau tidak senang karyawan tersebut dalam pekerjaannya. Kecerdasan spiritual sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena para pegawai dipercaya bahwa bila seseorang yang percaya dan yakin akan keimanannya maka yang didapat adalah pegawai yang jujur, amanah dan loyal terhadap pekerjaannya.

Robbins (2013) menyatakan bahwa “setinggi-tingginya kecerdasan intelektual menyumbang kira-kira 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses individu dalam hidup. Sedangkan 80% diisi oleh kekuatan-kekuatan lain termasuk diantaranya kecerdasan emosional”. Mengenai kecerdasan intelektual ada yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak dapat banyak diubah oleh

pengalaman dan pendidikan, kecerdasan intelektual cenderung bawaan sehingga tidak dapat berbuat banyak untuk meningkatkannya. Kecerdasan emosional sangat berperan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, selain dari kecerdasan intelektual kecerdasan emosional juga berperan penting dalam menciptakan kinerja yang baik.

Kinerja pegawai dipandang sebagai suatu reaksi emosional yang merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan pegawai terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas yang dirasakan oleh pegawai. Kecerdasan emosional merupakan salah satu harapan dan bahkan menjadi tujuan pegawai dalam bekerja, sebab saat ini seseorang bukan hanya bekerja untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga untuk meningkatkan karirnya yang kemudian akan menciptakan kepuasan tersendiri pada pegawai tersebut. Karena dengan adanya kecerdasan emosional berarti pegawai tersebut mampu mengatasi segala pekerjaannya dengan baik, diakui kinerjanya, dan diberi tanggung jawab yang lebih besar

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada masa pra survei, terdapat masalah pada Kecamatan Medan Barat yaitu pegawai memiliki pribadi yang terbuka terhadap semua pegawai. Pegawai belum menjadi pribadi yang religius. Pegawai belum mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dalam bekerja. Pegawai belum mampu pulih kembali dari tekanan emosi dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kecamatan Medan Barat”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Pegawai memiliki pribadi yang terbuka terhadap semua pegawai.
- b. Pegawai belum menjadi pribadi yang religius.
- c. Pegawai belum mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dalam bekerja.
- d. Pegawai belum mampu pulih kembali dari tekanan emosi dalam pekerjaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai negeri di Kecamatan Medan Barat.

C. Rumusan Masalah

Rumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri di Kecamatan Medan Barat?

2. Apakah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri di Kecamatan Medan Barat?
3. Apakah kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri di Kecamatan Medan Barat?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri di Kecamatan Medan Barat.
- b. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri di Kecamatan Medan Barat.
- c. Untuk mengetahui apakah kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri di Kecamatan Medan Barat.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai antara lain :

- a. Bagi Perusahaan
Memberikan masukan dan gambaran kepada perusahaan mengenai kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
- b. Bagi Penulis

Sebagai wadah guna menggali kemampuan diri dan mengaplikasi ilmu bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Penulis Lain

Sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat khususnya peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Setyaningrum (2016), yang berjudul: “pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)”. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai negeri di Kecamatan Medan Barat.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu kecerdasan emosional, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

3. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 47 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 43 karyawan/responden.
4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu pada PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Kecamatan Medan Barat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Mangkunegara (2013:9), mengemukakan bahwa “kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pada dasarnya motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dirinya (internal) maupun motivasi di luar dirinya (eksternal)”. Motivasi internal akan mempengaruhi pikiran dan selanjutnya akan mengarahkan perilaku dan sikap seseorang. Sedangkan motivasi eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam diri individu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor luar yang sifatnya tidak dapat dikendalikan, dimana faktor tersebut yang dikendalikan oleh pimpinan, yaitu meliputi kepuasan kerja, gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan kerja seperti penghargaan dan kenaikan pangkat atau jabatan struktural. Di samping itu, ada faktor eksternal lain di lingkungan organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku dan sikap karyawan serta sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi, yaitu kesempatan mengembangkan karir.

Siagian (2014:87), menyatakan bahwa, “kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai

berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama”.

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

Rivai (2014:14), mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Siagian (2014 : 89), menyatakan bahwa “Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Kecerdasan Intelektual

Suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain.

2) Kecerdasan Emosional

Kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual.

3) Kecerdasan Spiritual

Rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku 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.

4) Kepuasan Kerja

Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang”.

c. Penilaian Kinerja

Rivai (2014:16), menyatakan bahwa “Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja”.

Sofyandi (2014:122), mengemukakan bahwa “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan”. Nawawi (2013:5) menyatakan bahwa, “*Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance*” (Penilaian Kinerja adalah satu sistem formal dari *review* dan evaluasi individu atau kinerja).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Hasibuan (2014:260), menyatakan bahwa “ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1) Atasan langsung

Hampir 96 % evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dalam suatu organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya.

2) Rekan sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan bahwa rekan sekerja dengan dengan tindakan. Interaksi sehari-hari dapat memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam bekerja.

3) Evaluasi diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para karyawan mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan.

4) Bawahan langsung

Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seseorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

5) Pendekatan menyeluruh

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja dan bawahan. Penilaian ini biasanya dilakukan di dalam organisasi yang memperkenalkan tim.

Berdasarkan uraian mengenai yang biasanya menilai kinerja karyawan dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini, penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan evaluasi diri”.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Hasibuan (2014:19) menyatakan bahwa “beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

1) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.

2) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus, atau kompensasi lainnya.

4) Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

5) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

6) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

7) Ketidakkuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

8) Evaluasi proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

9) Menjamin kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Mengatasi tantangan - tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor - faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya”.

e. Metode Penilaian Kinerja

Panggabean (2014:14), mengemukakan bahwa “Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya "*like* dan *dislike*" dari penilai, agar obyektivitas penilaian dapat terjaga”.

Panggabean (2014:15), menyatakan bahwa “ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan yaitu:

1) Skala Rating (*Rating Scales*)

Dengan menggunakan metode ini hasil penilaian kinerja karyawan dicatat dalam suatu skala. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.

2) *Checklist*

Metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat di skor. Metode ini bisa memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

3) Peristiwa Kritis (*Critical Incident*)

Penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut

peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.

4) *Ranking*

Penilai membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek.

5) Standar Kerja (*Work Standard*)

Metode ini membandingkan kinerja karyawannya dengan standar yang ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata-rata pekerja dalam usaha yang normal.

6) Manajemen Berdasarkan Sasaran (*Management By Objective*)

Dalam pendekatan ini, setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

7) Peninjauan Lapangan (*Field Review*)

Seorang ahli departemen turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk di nilai perubahan, persetujuan dan serubahan dengan karyawan yang dinilai. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan perusahaan”.

f. Indikator Kinerja

Simanjuntak (2015:100), “menyebutkan kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni:

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan sesama karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan”.

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

- 1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

- 2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

- 3) Ketepatan waktu dari hasil

Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan kemampuan bekerja sama.

2. Kecerdasan Spiritual

a. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Moustafa (2014:91), mendefinisikan kecerdasan spiritual adalah 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.

Adlin (2013:66), memberikan pengertian yang lain mengenai kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual adalah sebagai perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas didalam hidup kita. Konsep mengenai kecerdasan spiritual dalam hubungannya dengan dunia kerja, menurut Mathis (2013:78), memiliki tiga komponen yaitu kecerdasan spiritual sebagai nilai kehidupan dari dalam diri, sebagai kerja yang memiliki arti dan komunitas. Mudali (2014:80), dalam penelitiannya membedakan kecerdasan spriritual dengan religiusitas di dalam lingkungan kerja. Religiusitas lebih ditujukan pada hubungannya dengan Tuhan sedangkan kecerdasan spiritual lebih terfokus pada

suatu hubungan yang dalam dan terikat antara manusia dengan sekitarnya secara luas.

Mathis (2013:88), mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) dapat memfasilitasi dialog antara pikiran dan emosi, antara jiwa dan tubuh. Dia juga mengatakan bahwa kecerdasan spiritual juga dapat membantu seseorang untuk dapat melakukan transedensi diri. Pengertian lain mengenai kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah (Mudali, 2014:94).

Kecerdasan spiritual muncul karena adanya perdebatan tentang IQ dan EQ, oleh karena itu istilah tersebut muncul sebab IQ dan EQ dipandang hanya menyumbangkan sebagian dari penentu kesuksesan seseorang dalam hidup. Ada faktor lain yang ikut berperan yaitu kecerdasan spiritual yang lebih menekankan pada makna hidup dan bukan hanya terbatas pada penekanan agama saja Hoffman (2014:79). Peran SQ adalah sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Zohar (2012:88) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki SQ tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu memaknai setiap sisi kehidupan serta mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan dan kesakitan.

Ada beberapa hal yang dapat menghambat berkembangnya kecerdasan spiritual dalam diri seseorang, yaitu Hoffman (2014:70) :

- 1) Adanya ketidakseimbangan yang dinamis antara id, ego dan superego, ketidakseimbangan antara ego sadar yang rasional dan tuntutan dari alam tak sadar secara umum.
- 2) Adanya orang tua yang tidak cukup menyayangi.
- 3) Mengharapkan terlalu banyak.
- 4) Adanya ajaran yang mengajarkan menekan insting
- 5) Adanya aturan moral yang menekan insting alamiah.
- 6) Adanya luka jiwa, yaitu jiwa yang menggambarkan pengalaman menyangkut perasaan terasing dan tidak berharga.

b. Kecerdasan Spiritual dan Kinerja

Kecerdasan spiritual merupakan perasaan terhubung dengan diri sendiri, orang lain dan alam semesta secara utuh. Pada saat orang bekerja, maka ia dituntut untuk mengarahkan intelektualnya, tetapi banyak hal yang membuat seseorang senang dengan pekerjaannya. Seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul bila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual (Teguh, 2013:203).

Penelitian yang dilakukan Rivai (2014:85), memberikan bukti tentang pengaruh kecerdasan spiritual dalam dunia kerja. Ia meneliti tentang bagaimana pengaruh spiritualitas dalam perilaku pengembangan karir. Penelitian ini

dilakukan selama tiga tahun dengan melakukan studi kualitatif terhadap 16 responden. Hasil penelitian yang dilakukannya ternyata menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya, sehingga dalam karir ia dapat berkembang lebih maju. Hasil penelitian ini sama dengan apa yang pernah dilakukan Nawawi (2013:82). Mereka mengemukakan hubungan antara kecerdasan spiritual dengan pekerjaan. Kecerdasan spiritual ternyata memberikan pengaruh pada tingkah laku seseorang dalam bekerja.

Penelitian lain mengenai kecerdasan spiritual pernah pula dilakukan oleh Zohar (2012:65). Mereka melakukan penelitian tentang kecerdasan spiritual dan *leadership*. Spiritualitas berpengaruh terhadap bagaimana seseorang bersikap sebagai pemimpin. Pemimpin yang baik adalah mereka yang memiliki kecerdasan spiritual yang bagus, serta dapat membawa nilai-nilai spiritualitas dalam kepemimpinannya. Mereka yang berperilaku demikian akan lebih dihargai oleh para bawahannya, sehingga hasil kerja yang dihasilkan akan lebih baik karena setiap orang dapat belajar saling memahami dan menghargai. Kecerdasan spiritual dapat dikembangkan oleh setiap orang. Mengingat pentingnya kecerdasan spiritual dalam dunia kerja, maka beberapa organisasi menciptakan metode untuk mengisi dan melatih kebutuhan spiritual agar dapat mendorong perilaku kerja karyawan mereka supaya lebih baik, sehingga setiap karyawan dapat memunculkan kinerja yang lebih optimal. Alat yang biasa digunakan adalah dengan enneagram. Penelitian Adlin (2013:94), memberikan suatu studi tentang

metode enneagram tersebut untuk meningkatkan dan mendorong spiritualitas di dalam dunia kerja.

Pada pertengahan tahun 1990, untuk menjadi pintar tidaklah sesederhana dinyatakan hanya dengan memiliki IQ yang tinggi. Penelitian Gordon (2013:96), membuktikan tentang pentingnya kecerdasan spiritual. Seseorang haruslah memiliki SQ yang tinggi agar dia dapat bebar-benar menjadi pintar. Kecerdasan tersebut juga dibutuhkan dalam dunia kerjanya, apabila ketiga kecerdasan tersebut dapat berfungsi secara efektif maka dia akan menampilkan hasil kerja yang menonjol.

Saat ini dunia kerja membawa lebih banyak konsentrasi pada masalah spiritual. Para pekerja mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya dirumah saja, tetapi mereka juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja mereka. Mereka yang dapat memberi makna pada hidup mereka dan membawa spritualitas kedalam lingkungan kerja mereka akan membuat mereka menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding mereka yang bekerja tanpa memiliki kederdasan spiritual (Hoffman, 2014:78).

Kecerdasan spritual yang dimiliki setiap orang tidaklah sama. Hal tersebut tergantung dari masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna pada hidupnya. Kecerdasan spritual lebih bersifat luas dan tidak terbatas pada agama saja. Perbedaan yang dimiliki masing-masing individu akan membuat hasil kerjanya pun berbeda.

Penelitian Oxford University menunjukkan bahwa spiritualitas berkembang karena manusia krisis makna, jadi kehadiran organisasi seharusnya juga memberi makna apa yang menjadi tujuan organisasinya. Makna yang muncul

dalam suatu organisasi akan membuat setiap orang yang bekerja didalamnya lebih dapat mengembangkan diri mereka. Hasilnya mereka juga dapat bekerja lebih baik.

c. Indikator Kecerdasan Spiritual

Adlin (2013:75), mengemukakan indikator-indikator kecerdasan spiritual, diantaranya adalah:

1) Mutlak Jujur

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

2) Keterbukaan

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

3) Spiritual non-dogmatis

Komponen ini merupakan nilai dari kecerdasan spiritual dimana didalamnya 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.

3. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosi

Goleman (2014 : 93), “adalah orang yang pertama kali mengungkapkan adanya kecerdasan lain selain akademik yang dapat mempengaruhi

keberhasilan”. “Kecerdasan lain itu disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi (Goleman, 2014 : 101)”.

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Goleman (2014:103), mengemukakan bahwa “kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual”.

Goleman (2014:105), menyatakan bahwa “kecerdasan emosi dalam lima wilayah utama yaitu, kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Seorang ahli kecerdasan emosi”, Hoffman (2014:99), mengatakan bahwa yang dimaksud dengan “kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecakapan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun negatif”.

Harsono (2013:77), “berpendapat bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati”. Hal tersebut seperti yang dikemukakan Hariandja (2014:99), “bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja”.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Gordon (2013:110), “memberikan hasil bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif terhadap hasil kerja dan

kinerja seseorang. Kecerdasan emosi dikaitkan dengan sistem manajemen sumber daya manusia, misalnya untuk pelatihan, dalam hal ini kecerdasan emosi dapat dijadikan dasar untuk memberikan pelatihan secara khusus”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kecerdasan emosional dalam penelitian ini adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual.

b. Kecerdasan Emosi dan Kinerja Karyawan

Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosinya maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik. Goleman (2014:93), “berpendapat bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik”. Goleman (2014:95), “ mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence* (Goleman, 2014:96)”. Secara khusus para pemimpin perusahaan membutuhkan *EQ* yang tinggi karena dalam lingkungan organisasi,

berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin para pekerja.

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. Gordon (2013:94), mengemukakan bahwa “kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal”. Salah satu aspek dalam kecerdasan emosi adalah motivasi. Goleman (2014:120), “seperti yang dijelaskan sebelumnya, memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang tinggi di segala bidang”.

Suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh Hoffman (2014:109), “terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang. Berdasarkan uraian tersebut maka kesimpulan yang dapat diambil”.

c. Indikator Kecerdasan Emosi

Secara konseptual, kerangka kerja kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2014:109) “meliputi indikator sebagai berikut:

- 1) Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

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

2) Pengaturan Diri (*Self Management*)

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

3) Empati (*Emphaty*)

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan”.

Gordon (2013:115), “mengemukakan bahwa indikator kecerdasan emosi, yaitu:

1) *Motivation*

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

2) Empati (*social awareness*)

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

3) *Relationship management*

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

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kecerdasan emosional dalam penelitian ini adalah kesadaran diri, pengaturan diri dan empati.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Setyaningrum (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur).	Kecerdasan Emosional (X) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja.
2	Amilia (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Connets Plus Di Bandung	Kecerdasan Emosional (X) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja.
3	Baharuddin (2018)	Pengaruh Kecerdasan	Kecerdasan Spiritual	Regresi Linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

		Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di SMA Negeri 3 Takalar Kabupaten Takalar	(X) Kinerja Karyawan (Y)	Sederhana	Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja.
--	--	---	---------------------------------	-----------	---

Sumber : Diolah Penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Adlin (2013:79), Kecerdasan spiritual dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan terhadap pekerjaan, bagaimana sikap senang atau tidak senang karyawan tersebut dalam pekerjaannya. Kecerdasan spiritual sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena para pegawai dipercaya bahwa bila seseorang yang percaya dan yakin akan keimanannya maka yang didapat adalah pegawai yang jujur, amanah dan loyal terhadap pekerjaannya.

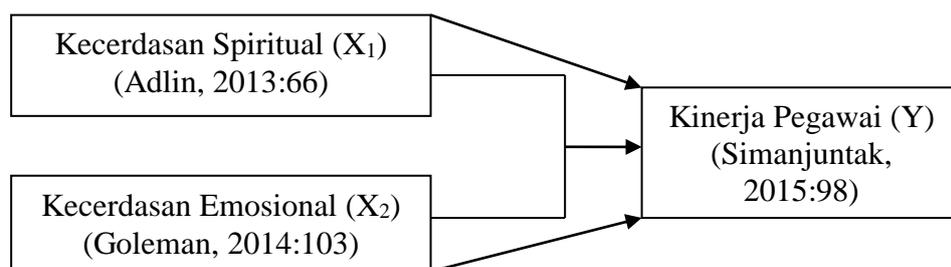
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Goleman (2014:118), Kinerja pegawai dipandang sebagai suatu reaksi emosional yang merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan pegawai terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas yang dirasakan oleh pegawai. Kecerdasan emosional merupakan salah satu harapan dan bahkan menjadi tujuan pegawai dalam bekerja, sebab saat ini seseorang bukan hanya bekerja untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga untuk meningkatkan karirnya yang kemudian akan menciptakan kepuasan tersendiri pada pegawai tersebut. Karena dengan adanya kecerdasan emosional berarti pegawai tersebut mampu mengatasi segala pekerjaannya dengan baik, diakui kinerjanya, dan diberi tanggung jawab yang lebih besar.

3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Simanjuntak (2015:101), kecerdasan spiritual dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena para pegawai dipercaya bahwa bila seseorang yang percaya dan yakin akan keimanannya maka yang didapat adalah pegawai yang jujur, amanah dan loyal terhadap pekerjaannya. Kecerdasan emosional juga mampu mengatasi segala pekerjaannya dengan baik, diakui kinerjanya, dan diberi tanggung jawab yang lebih besar.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka model kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Diolah Penulis 2019

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut:

1. Kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri di Kecamatan Medan Barat.
2. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri di Kecamatan Medan Barat.

3. Kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri di Kecamatan Medan Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif. Sugiyono (2015:6) mengemukakan bahwa penelitian asosiatif kausal yaitu “penelitian yang di maksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih”.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Medan Barat.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Juni 2019 sampai dengan September 2019, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Juni 2019			Juli 2019			Agustus 2019			September 2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul												
2	Penyusunan Proposal												
3	Seminar Proposal												
4	Perbaikan Acc Proposal												
5	Pengolahan Data												
6	Penyusunan Skripsi												
7	Bimbingan Skripsi												

Sumber: Penulis (2019)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama kecerdasan spiritual (X_1) dan variabel bebas kedua kecerdasan emosional (X_2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kecerdasan Spiritual (X_1)	Sebagai perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas didalam hidup kita. (Adlin, 2013:66).	1. Mutlak jujur 2. Keterbukaan 3. Spiritual non-dogmatis (Adlin, 2013:75).	1. Kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis selain berkata benar dan konsisten akan kebenaran adalah mutlak bersikap jujur. 2. Keterbukaan merupakan sebuah hukum alam di dalam dunia usaha, maka logikanya apabila seseorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik. 3. Komponen ini merupakan nilai dari kecerdasan spiritual dimana didalamnya 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.	Skala likert
Kecerdasan Emosional (X_2)	Kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi	1. Kesadaran diri 2. Pengaturan Diri	1. Kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk	Skala likert

	dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual. (Goleman, 2014:103).	3. Empati (Goleman, 2014:109).	memandu pengambilan keputusan diri sendiri. 2. Kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa. 3. Kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain.	
Kinerja Pegawai (Y)	Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. (Simanjuntak, 2015:98)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja. 3. Kemampuan bekerja sama. (Simanjuntak, 2015:100)	1. Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. 2. Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. 3. Kemampuan sesama karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	Skala likert

Sumber: Penulis (2019)

Pengukuran masing – masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert 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 (Sugiyono, 2015 :104)”.

Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2015:105)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Sugiyono (2015:72) mengemukakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Medan Barat yang berjumlah 43 pegawai/responden.

2. Sampel

Sugiyono (2015:73) mengemukakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 pegawai/responden”.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara terstruktur kepada sumbernya yaitu responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada pegawai Kecamatan Medan Barat.

2. Daftar Pertanyaan (*questionnaire*)

Daftar Pertanyaan (*questionnaire*) yaitu daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk diisi oleh para pegawai.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Sugiyono (2015), mengemukakan bahwa “Untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Sugiyono (2015), menyatakan bahwa “Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

Sugiyono (2015), mengemukakan bahwa “Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*”.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Sugiyono (2015), mengemukakan bahwa “Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Uji Kurva

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji *PP Plot*

Normal *P-P Plot* dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi.

Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”

b. Uji multikolinearitas

Sugiyono (2015), mengemukakan bahwa “Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel problem multikolinearitas. Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Disamping itu nilai R^2 yang menunjukkan nilai lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R)”.

c. Uji heteroskedastisitas

Sugiyono (2015), mengemukakan bahwa “Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda disebut

heterokedastisitas. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas apabila titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja”.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Kecerdasan Spiritual (*Independent Variabel*)

X_2 = Kecerdasan Emosional (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah

hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig > α 0,05)

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < taraf signifikansi sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > taraf signifikansi 0,05 (Sig > α 0,05).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Kecamatan Medan Barat

Kecamatan Medan Barat adalah salah satu dari 21 kecamatan yang berada di bagian tengah wilayah Kota Medan memiliki luas ± 540.9 Ha dan berada pada ketinggian 26 – 50 meter di atas permukaan laut. Kecamatan Medan Barat dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tanggal 10 Mei 1973. Kecamatan Medan Barat ini merupakan Kecamatan inti di Kota Medan. Dikatakan kecamatan inti karena pada awal terbentuknya Kota Medan, Kecamatan di Kota Medan hanya ada 4 (empat) Kecamatan, salah satunya adalah Kecamatan Medan Barat. Adapun kantornya telah menempati bangunan permanen dengan luas tanah ± 1500 m² dan luas bangunan 812 m² dan dahulu bernama Kantor asisten wedana yang diresmikan pada tanggal 1 April 1971, yang beralamat di Jl. Budi Pembangunan No. 1 Medan.

b. Visi dan Misi Kecamatan Medan Barat

1) Visi

Terwujudnya masyarakat Kecamatan Medan Barat yang sejahtera dan bermartabat.

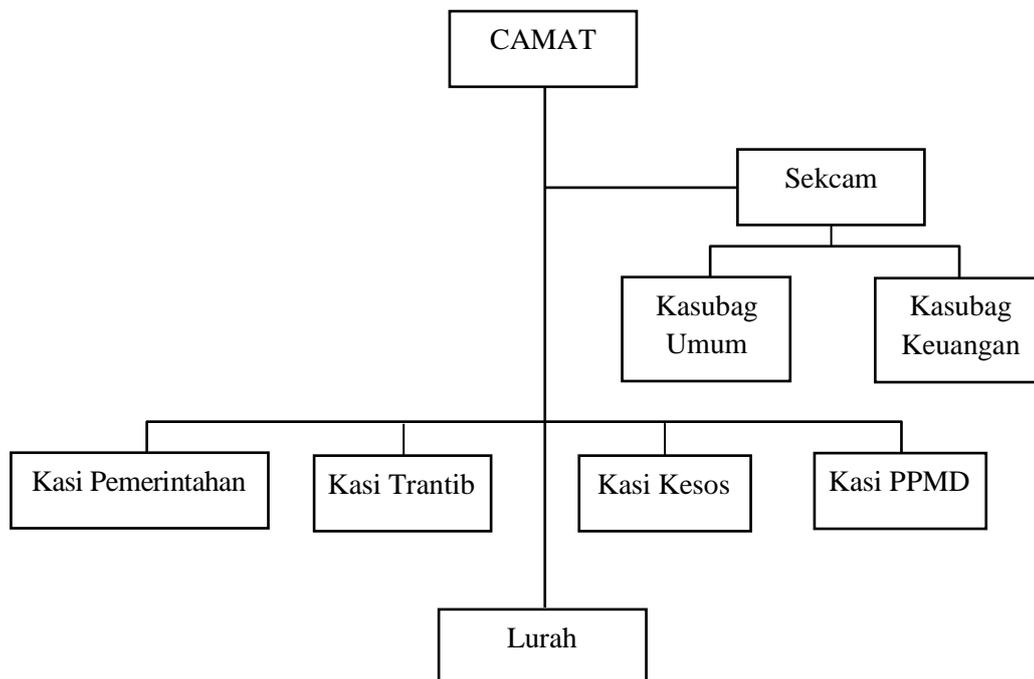
2) Misi

- a) Menciptakan keamanan dan kenyamanan lingkungan.
- b) Meningkatkan kualitas dan kinerja aparatur kelurahan.

- c) Mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat.
- d) Mewujudkan hubungan yang responsif antara Pemerintah dan masyarakat

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Kecamatan Medan Barat

Struktur organisasi pada Kecamatan Medan Barat adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kecamatan Medan Barat

Sumber : Kecamatan Medan Barat (2019)

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di Kecamatan Medan Barat, yaitu:

a. Camat

Camat mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Memimpin, merencanakan, mengatur, membina, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan tugas pokok kecamatan baik kesekretariatan, tugas umum pemerintahan yang meliputi kegiatan pemberdayaan

masyarakat, penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan, pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan, penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksanaan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa maupun pelimpahan urusan otonomi.

- 2) Menetapkan, melaksanakan visi dan misi Kecamatan untuk mendukung visi dan misi daerah.
- 3) Menyusun dan menetapkan rencana strategis dan program kerja kecamatan yang sesuai dengan visi dan misi daerah.
- 4) Menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja daerah kecamatan yang berkoordinasi dengan Instansi terkait di bawah koordinasi tim anggaran pendapatan daerah.
- 5) Memberikan saran, pertimbangan dan pendapat kepada bupati dalam rangka percepatan penyelesaian tugas pokok dan sebagai bahan penetapan kebijakan Pemerintah Kota Medan.
- 6) Menyelenggarakan koordinasi dan kerjasama dengan satuan kerja perangkat daerah terkait, instansi vertikal terkait yang ada di daerah, provinsi dan pusat maupun lembaga swasta dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas pokok.
- 7) Mengkoordinasikan tugas-tugas kedinasan kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

- 8) Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta melakukan pengawasan melekat kepada bawahan.
- 9) Menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan perkembangan karier dan penilaian DP3.
- 10) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan kecamatan berdasarkan realisasi program kerja untuk bahan penyempurnaan program kerja berikutnya.
- 11) Bertindak sebagai pengguna anggaran dan pengguna barang satuan kerja perangkat daerah.
- 12) Menyusun dan memberikan laporan pertanggungjawaban tugas-tugas kecamatan termasuk laporan keuangan dan laporan kinerja kecamatan kepada bupati melalui sekretaris daerah.
- 13) Menyelenggarakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

b. Sekretaris Camat

Sekretaris Camat mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

- 1) Merencanakan, mengatur, membina, mengelola, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan tugas kesekretariatan yang meliputi urusan keuangan, umum, dan perlengkapan serta barang milik daerah pada SKPD maupun kepegawaian.
- 2) Melakukan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan dan perumusan program kerja kecamatan berdasarkan program dan kegiatan masing-masing seksi.
- 3) Memberikan pelayanan teknis operasional dan pelayanan administrasi sesuai dengan petunjuk atasan kepada seluruh bidang dalam lingkungan kecamatan.

- 4) Mengkoordinasikan pelaporan akuntabilitas kinerja program dan kegiatan masing-masing seksi.
- 5) Bertindak selaku pejabat pelaksana teknis kegiatan (PPTK) pada bidang tugasnya.
- 6) Mengendalikan pendistribusian pelayanan naskah dinas dan mengkoordinasikan tugas-tugas seksi dan sub bagian sesuai dengan petunjuk atasan.
- 7) Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan dalam rangka kelancaran penyelesaian pengelolaan naskah dinas.
- 8) Menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan penyusunan laporan kepada atasan untuk bahan pertimbangan dalam meningkatkan perkembangan karier dan penilaian DP3.
- 9) Mengkoordinasikan penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas-tugas seksi.
- 10) Menyelenggarakan tugas lain yang diberikan oleh camat.

c. Kepala Sub Bagian Umum

Kepala Sub Bagian Umum mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

- 1) Mengumpulkan bahan dalam rangka penyusunan laporan atas pelaksanaan program kerja.
- 2) Mengolah data dan bahan penyusunan laporan atas pelaksanaan program kerja.
- 3) Menyusun laporan pelaksanaan program kerja dalam hal prosedur, mekanisme, sistem kerja, capaian program dan kegiatan serta laporan akuntabilitas kinerja pemerintah sesuai dengan program.

- 4) Mempersiapkan penyajian data dan informasi yang berkaitan dengan kegiatan tugas untuk tujuan pelaporan dan bahan rapat koordinasi.
- 5) Menghimpun dan mempersiapkan bahan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi.
- 6) Melakukan penyebarluasan informasi pelaksanaan kegiatan terkait dengan pelayanan publik.
- 7) Melaksanakan penerimaan dan pendistribusian naskah dinas melalui pengelolaan kearsipan.
- 8) Melaksanakan rencana pengadaan alat tulis kantor dan pendistribusiannya sesuai dengan kebutuhan dinas.
- 9) Melaksanakan pengelolaan dan penyiapan bahan pembinaan kearsipan kepada unit kerja di lingkungan badan.
- 10) Melaksanakan penyiapan dan pengendalian administrasi perjalanan dinas pegawai.
- 11) Melaksanakan keprotokolan dan penyiapan rapat-rapat dinas.
- 12) Melaksanakan pengelolaan perpustakaan, hubungan masyarakat dan pendokumentasian kegiatan badan.
- 13) Melaksanakan pengurusan rumah tangga dinas dan ketertiban serta keamanan kantor.
- 14) Melaksanakan pemeliharaan dan perawatan aset dinas bergerak dan tidak bergerak yang menjadi tanggung jawab badan.
- 15) Menghimpun dan menyusun penyiapan rencana kebutuhan sarana dan prasarana perlengkapan di lingkungan badan untuk rencana pengadaan barang milik daerah.

- 16) Melaksanakan pengurusan pengadaan, penyimpanan, pemeliharaan, penghapusan, dan inventarisasi sesuai ketentuan berlaku dan membuat laporan barang milik daerah secara periodik.
- 17) Melaksanakan pengelolaan penyimpanan dan pemeliharaan data kepegawaian di lingkungan badan.
- 18) Melaksanakan penyiapan rencana kebutuhan pegawai.
- 19) Mempersiapkan dokumen terhadap pengusulan pegawai yang akan pensiun, peninjauan masa kerja, serta kesejahteraan pegawai.
- 20) Mempersiapkan dokumen kenaikan pangkat, DP3, DUK, sumpah/janji pegawai, gaji berkala, dan peningkatan kesejahteraan pegawai.
- 21) Mempersiapkan administrasi pegawai untuk mengikuti pendidikan/ pelatihan dan ujian dinas maupun tugas belajar.
- 22) Melaksanakan penyiapan bahan standar kompetensi pegawai, tenaga teknis, dan fungsional.
- 23) Melaksanakan penyiapan bahan pembinaan kelembagaan dan ketatalaksanaan di lingkungan badan.
- 24) Melaksanakan pendokumentasian peraturan perundang-undangan.
- 25) Melaksanakan penyusunan bahan evaluasi dan laporan kegiatan sub bagian umum dan kepegawaian.
- 26) Mengkoordinasikan tugas-tugas kedinasan kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
- 27) Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta melakukan pengawasan melekat kepada bawahan.

28) Menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan perkembangan karier dan penilaian DP3.

29) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

d. Kepala Sub Bagian Keuangan

Kepala sub bagian keuangan mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

- 1) Mempelajari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan.
- 2) Menyusun perencanaan pembangunan kecamatan sebagai kelanjutan dari hasil musyawarah perencanaan pembangunan desa/kelurahan yang merupakan bagian dari perencanaan pembangunan kabupaten.
- 3) Menyusun rencana anggaran kecamatan sesuai dengan rencana kerja kecamatan mengacu kepada rencana strategis kecamatan.
- 4) Mempersiapkan bahan penyusunan program kerja dan rencana anggaran dasar berdasarkan KUA dan PPA.
- 5) Memverifikasi usulan Rencana Kerja Anggaran masing-masing bidang untuk tujuan capaian kinerja program dan kegiatan mengacu kepada KUA.
- 6) Menyusun bahan rencana pemantauan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan program kerja dan pelaksanaan prosedur, dan sistem kerja.
- 7) Melakukan koordinasi, sinkronisasi dan memverifikasi usulan rencana kerja anggaran masing-masing bidang dan mengacu kepada prioritas plafon anggaran (PPA).
- 8) Menghimpun dan memverifikasi usulan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) masing-masing bidang berdasarkan rencana kerja dan anggaran.

- 9) Menyiapkan dan menyampaikan usulan penerbitan Surat Penyediaan Dana satuan kerja perangkat daerah (SPD-SKPD) berdasarkan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) kepada pejabat pengelola keuangan daerah (PPKD).
- 10) Menghimpun dan menatausahakan surat penyediaan dana (SPD) yang diterbitkan oleh pejabat pengelola keuangan daerah (PPKD).
- 11) Mempersiapkan bahan *monitoring*, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas bidang dan mengumpulkan, mengolah, dan melaporkan pelaksanaan dinas.
- 12) Menyusun laporan keuangan satuan kerja perangkat daerah berkoordinasi dengan pejabat pelaksanaan teknis kegiatan satuan kerja perangkat daerah (PPTK- SKPD).
- 13) Mengkoordinasikan tugas-tugas kedinasan kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
- 14) Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta melakukan pengawasan melekat kepada bawahan.
- 15) Menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan perkembangan karier dan penilaian DP3.
- 16) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh Sekretaris.

e. Kepala Seksi Pemerintahan

Kepala Seksi Pemerintahan mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana kerja seksi pemerintahan dalam rangka koordinasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan, pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelayanan masyarakat yang

menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.

- 2) Melakukan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dan instansi vertikal di bidang penyelenggaraan kegiatan pemerintahan.
- 3) Melakukan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan dengan satuan kerja perangkat daerah dan instansi vertikal di bidang penyelenggaraan kegiatan pemerintahan.
- 4) Melakukan evaluasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan.
- 5) Melaksanakan pembinaan dan pengawasan tertib administrasi pemerintahan desa.
- 6) Memberikan bimbingan, supervisi, fasilitasi, dan konsultasi pelaksanaan administrasi desa.
- 7) Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap kepala desa, dan perangkat desa.
- 8) Mempersiapkan bahan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan desa di tingkat kecamatan.
- 9) Melakukan perencanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di kecamatan yang menjadi ruang lingkup tugas kecamatan dan/atau yang belum dapat dilaksanakan oleh pemerintahan desa.
- 10) Melakukan percepatan pencapaian standar pelayanan minimal di kecamatan yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan oleh pemerintahan desa.

- 11) Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat di kecamatan yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/ atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa.
- 12) Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat di wilayah kecamatan yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan oleh pemerintahan desa.
- 13) Mempersiapkan bahan penyusunan pelaporan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan dan pelaksanaan pembinaan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan desa di tingkat kecamatan serta pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di wilayah kecamatan.
- 14) Mengkoordinasikan tugas-tugas kedinasan kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
- 15) Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta melakukan pengawasan melekat kepada bawahan.
- 16) Menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan perkembangan karier dan penilaian DP3.
- 17) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

f. Kepala Seksi Ketenteraman dan Ketertiban

Kepala seksi ketenteraman dan ketertiban mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana kerja seksi ketenteraman dan ketertiban dalam rangka penyelenggaraan ketertiban dan ketenteraman umum.

- 2) Melakukan koordinasi dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia dan/atau Tentara Nasional Indonesia mengenai program dan kegiatan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum di wilayah kecamatan.
- 3) Melakukan koordinasi dengan pemuka agama yang berada di wilayah kerja kecamatan untuk mewujudkan ketenteraman dan ketertiban umum masyarakat di wilayah kecamatan.
- 4) Melakukan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah yang tugas dan fungsinya di bidang penerapan peraturan perundang-undangan.
- 5) Melakukan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah yang tugas dan fungsinya di bidang penegakan peraturan perundang-undangan dan/atau Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- 6) Mengkoordinasikan tugas-tugas kedinasan kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
- 7) Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta melakukan pengawasan melekat kepada bawahan.
- 8) Menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan perkembangan karier dan penilaian DP3.
- 9) Menyusun dan melaporkan pelaksanaan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan di wilayah kecamatan dan pelaksanaan pembinaan ketenteraman dan ketertiban kepada camat melalui sekretaris.
- 10) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

g. Kepala Seksi Sosial dan Kemasyarakatan

Kepala seksi sosial dan kemasyarakatan mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana kerja seksi sosial kemasyarakatan dalam rangka pemberdayaan masyarakat.
- 2) Mendorong partisipasi masyarakat dan/atau lembaga kemasyarakatan lainnya untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan lingkup kecamatan dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan di desa dan kecamatan.
- 3) Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan.
- 4) Melakukan evaluasi terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan baik yang dilakukan oleh unit kerja pemerintah maupun swasta.
- 5) Mengkoordinasikan tugas-tugas kedinasan kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
- 6) Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta melakukan pengawasan melekat kepada bawahan.
- 7) Menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan perkembangan karier dan penilaian DP3.
- 8) Menyusun dan melaporkan pelaksanaan tugas pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja kecamatan kepada camat melalui sekretaris.

- 9) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

h. Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa

Kepala seksi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana kerja seksi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa dalam rangka pemberdayaan masyarakat.
- 2) Melakukan pembinaan di bidang Pembangunan dalam rangka meningkatkan produksi dan pendapatan masyarakat.
- 3) Melakukan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dan instansi vertikal di bidang pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- 4) Melakukan koordinasi dengan pihak swasta dalam pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- 5) Mengkoordinasikan tugas-tugas kedinasan kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
- 6) Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta melakukan pengawasan melekat kepada bawahan.

i. Lurah

Lurah mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

- 1) Memimpin penyelenggaraan pemerintahan desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama BPD.
- 2) Mengajukan rancangan peraturan desa.
- 3) Menetapkan peraturan desa yang telah mendapat persetujuan bersama BPD.

- 4) Membina kehidupan masyarakat desa.
- 5) Membina perekonomian desa.

Mengkoordinasikan pembangunan desa secara partisipatif.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	22	51.2	51.2	51.2
Perempuan	21	48.8	48.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kecamatan Medan Barat yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 51.2% dari total responden.

- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	4	9.3	9.3	9.3
31-40 Tahun	10	23.3	23.3	32.6
41-50 Tahun	13	30.2	30.2	62.8
51-58 Tahun	16	37.2	37.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kecamatan Medan Barat yang menjadi responden berusia 51 - 58 tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 37.2% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	4	9.3	9.3	9.3
S1	20	46.5	46.5	55.8
S2	2	4.7	4.7	60.5
SMA	17	39.5	39.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kecamatan Medan Barat yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 46.5% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	14	32.6	32.6	32.6
11-15 Tahu	7	16.3	16.3	48.8
16-20 Tahu	4	9.3	9.3	58.1
6-10 Tahun	18	41.9	41.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kecamatan Medan Barat yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 41.9% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 43 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Kecerdasan Spiritual)

Tabel 4.5
Pegawai percaya bahwa kejujuran adalah modal paling utama dalam bekerja.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Ragu-Ragu	18	41.9	41.9	48.8
Setuju	17	39.5	39.5	88.4
Sangat Setuju	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.6%), setuju sebanyak 17 orang (39.5%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (41.9%) dan sebanyak 3 orang (7.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai percaya bahwa kejujuran adalah modal paling utama dalam bekerja.

Tabel 4.6
Pegawai adalah pribadi yang enggan melakukan kecurangan.
Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	25.6	25.6	25.6
Ragu-Ragu	10	23.3	23.3	48.8
Setuju	22	51.2	51.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (51.2%), ragu–ragu sebanyak 10 orang (23.3%) dan sebanyak 11 orang (25.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai adalah pribadi yang enggan melakukan kecurangan.

Tabel 4.7
Pegawai bekerja dengan benar dan melawan segala tindakan konvensi demi kebaikan perusahaan.
Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	19	44.2	44.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (23.5%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden

setuju bahwa pegawai bekerja dengan benar dan melawan segala tindakan konvensi demi kebaikan perusahaan.

Tabel 4.8
Pegawai memiliki pribadi yang terbuka terhadap semua pegawai.
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	58.1
Setuju	14	32.6	32.6	90.7
Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.3%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai memiliki pribadi yang terbuka terhadap semua pegawai

Tabel 4.9
Pegawai yang selalu siap dikritik adalah sikap yang harus dimiliki seluruh pegawai.
Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	23	53.5	53.5	53.5
Ragu-Ragu	4	9.3	9.3	62.8
Setuju	6	14.0	14.0	76.7
Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23.3%), setuju sebanyak 6 orang (14.0%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.3%) dan sebanyak 23 orang (53.5%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 23 orang (53.5%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa pegawai yang selalu siap dikritik adalah sikap yang harus dimiliki seluruh pegawai.

Tabel 4.10
Pegawai berani dan mampu memberi masukan atau saran demi keberlangsungan organisasi.
Pernyataan X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	15	34.9	34.9	62.8
Setuju	14	32.6	32.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (34.9%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai berani dan mampu memberi masukan atau saran demi keberlangsungan organisasi.

Tabel 4.11
Pegawai adalah pribadi yang fleksibel kepada siapapun.
Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	76.7
Setuju	7	16.3	16.3	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 7 orang (16.3%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%) dan sebanyak 14 orang (32.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai adalah pribadi yang fleksibel kepada siapapun.

Tabel 4.12
Pegawai tidak memandang berbeda antara satu agama dengan lainnya.
Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	19	44.2	44.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai tidak memandang berbeda antara satu agama dengan lainnya.

Tabel 4.13
Pegawai adalah pribadi yang religious.
Pernyataan X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	20.9	20.9	20.9
	Ragu-Ragu	21	48.8	48.8	69.8
	Setuju	11	25.6	25.6	95.3
	Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%) dan sebanyak 9 orang (20.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai adalah pribadi yang religious.

b. Variabel X₂ (Kecerdasan Emosional)

Tabel 4.14
Pegawai memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.
Pernyataan X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
	Ragu-Ragu	9	20.9	20.9	27.9
	Setuju	11	25.6	25.6	53.5
	Sangat Setuju	20	46.5	46.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (46.5%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (20.9%) dan sebanyak 3 orang (7.0%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

Tabel 4.15
Pegawai memiliki kepercayaan diri yang kuat.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	11.6	11.6	11.6
Tidak Setuju	2	4.7	4.7	16.3
Ragu-Ragu	8	18.6	18.6	34.9
Setuju	11	25.6	25.6	60.5
Sangat Setuju	17	39.5	39.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (39.5%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (18.6%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.7%) dan sebanyak 5 orang (11.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (39.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa pegawai memiliki kepercayaan diri yang kuat.

Tabel 4.16
Pegawai mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustasi.
Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Tidak Setuju	4	9.3	9.3	11.6
Ragu-Ragu	4	9.3	9.3	20.9
Setuju	19	44.2	44.2	65.1
Sangat Setuju	15	34.9	34.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (34.9%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.3%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9.3%) dan sebanyak 1 orang (2.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

Tabel 4.17
Pegawai memiliki kepekaan pada kata hati dalam bekerja.
Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	34.9	34.9	34.9
Ragu-Ragu	1	2.3	2.3	37.2
Setuju	6	14.0	14.0	51.2
Sangat Setuju	21	48.8	48.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (48.8%), setuju sebanyak 6 orang (14.0%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.3%) dan sebanyak 15 orang (34.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai memiliki kepekaan pada kata hati dalam bekerja.

Tabel 4.18
Pegawai sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran pekerjaan.
Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	3	7.0	7.0	11.6
	Ragu-Ragu	6	14.0	14.0	25.6
	Setuju	8	18.6	18.6	44.2
	Sangat Setuju	24	55.8	55.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (55.8%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14.0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.0%) dan sebanyak 2 orang (4.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (55.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran pekerjaan.

Tabel 4.19
Pegawai mampu pulih kembali dari tekanan emosi dalam pekerjaan.
Pernyataan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Tidak Setuju	15	34.9	34.9	51.2
	Ragu-Ragu	3	7.0	7.0	58.1
	Setuju	7	16.3	16.3	74.4
	Sangat Setuju	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (25.6%), setuju sebanyak 7 orang (16.3%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.0%), tidak setuju sebanyak 15 orang (34.9%) dan sebanyak 7

orang (16.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa pegawai mampu pulih kembali dari tekanan emosi dalam pekerjaan.

Tabel 4.20
Pegawai mampu memahami perspektif orang lain.
Pernyataan X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Ragu-Ragu	5	11.6	11.6	25.6
Setuju	14	32.6	32.6	58.1
Sangat Setuju	18	41.9	41.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (41.9%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (11.6%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai mampu memahami perspektif orang lain.

Tabel 4.21
Pegawai mampu menumbuhkan hubungan saling percaya.
Pernyataan X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	11	25.6	25.6	44.2
Setuju	8	18.6	18.6	62.8
Sangat Setuju	16	37.2	37.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (37.2%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu

sebanyak 11 orang (25.6%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (37.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai mampu menumbuhkan hubungan saling percaya.

Tabel 4.22
Pegawai mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan dengan karyawan yang lain.
Pernyataan X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Ragu-Ragu	7	16.3	16.3	32.6
	Setuju	4	9.3	9.3	41.9
	Sangat Setuju	25	58.1	58.1	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (58.1%), setuju sebanyak 4 orang (9.3%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (16.3%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (58.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan dengan karyawan yang lain.

c. Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Tabel 4.23
Standar kualitas anda melebihi standar kualitas pegawai lain yang ada.
Pernyataan Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
	Ragu-Ragu	22	51.2	51.2	65.1
	Setuju	13	30.2	30.2	95.3
	Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 13 orang (30.2%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa standar kualitas anda melebihi standar kualitas pegawai lain yang ada.

Tabel 4.24
Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.
Pernyataan Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
	Setuju	19	44.2	44.2	93.0
	Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.

Tabel 4.25
Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	9.3	9.3	9.3
Ragu-Ragu	20	46.5	46.5	55.8
Setuju	18	41.9	41.9	97.7
Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.3%), setuju sebanyak 18 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%) dan sebanyak 4 orang (9.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.26
Pegawai selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	62.8
Setuju	14	32.6	32.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 14 orang (32.6%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan tidak setuju sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan tidak setuju bahwa pegawai selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.27
Pegawai mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi.
Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	46.5
Setuju	17	39.5	39.5	86.0
Sangat Setuju	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14.0%), setuju sebanyak 17 orang (39.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (39.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi.

Tabel 4.28
Pegawai selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	20	46.5	46.5	74.4
Setuju	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%) dan sebanyak

12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

Tabel 4.29
Pegawai mampu berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun kinerja tim yang baik.
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	22	51.2	51.2	79.1
Setuju	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (20.9%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai mampu berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Tabel 4.30
Pegawai melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.
Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	20	46.5	46.5	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 20 orang (46.5%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.

Tabel 4.31
Pegawai mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.
Pernyataan Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
	Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	58.1
	Setuju	14	32.6	32.6	90.7
	Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.3%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.32
Uji Validitas (X_1) Kecerdasan Spiritual
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	25.6512	24.518	.365	.818
Pernyataan X1.2	25.9535	23.855	.417	.813
Pernyataan X1.3	25.7907	22.265	.627	.790
Pernyataan X1.4	25.9767	22.166	.537	.799
Pernyataan X1.5	26.1395	19.694	.589	.796
Pernyataan X1.6	26.0698	23.733	.405	.815
Pernyataan X1.7	26.2326	21.754	.664	.784
Pernyataan X1.8	25.7907	22.265	.627	.790
Pernyataan X1.9	26.0698	23.543	.492	.805

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kecerdasan spiritual dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.33
Uji Validitas (X₂) Kecerdasan Emosional
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	30.5349	46.350	.700	.840
Pernyataan X2.2	30.8837	47.534	.396	.868
Pernyataan X2.3	30.6512	46.804	.629	.845
Pernyataan X2.4	30.8837	42.724	.669	.840
Pernyataan X2.5	30.5116	45.827	.587	.848
Pernyataan X2.6	31.6512	43.137	.574	.852
Pernyataan X2.7	30.6279	46.049	.661	.842
Pernyataan X2.8	30.9070	45.324	.642	.843
Pernyataan X2.9	30.5581	46.110	.564	.850

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kecerdasan emosional dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.34
Uji Validitas (Y) Kinerja Pegawai
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	26.0698	26.352	.594	.911
Pernyataan Y.2	25.9070	24.039	.814	.895
Pernyataan Y.3	25.9535	26.141	.699	.904
Pernyataan Y.4	26.2326	24.230	.715	.903
Pernyataan Y.5	25.8140	23.774	.757	.900
Pernyataan Y.6	26.3488	26.614	.576	.912
Pernyataan Y.7	26.3953	26.197	.676	.906
Pernyataan Y.8	25.9302	24.209	.827	.895
Pernyataan Y.9	25.9535	25.283	.654	.907

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.34 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.35
Uji Reliabilitas (X₁) Kecerdasan Spiritual
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,820 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kecerdasan spiritual adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.36
Uji Reliabilitas (X₂) Kecerdasan Emosional
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,862 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kecerdasan emosional adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.37
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Pegawai
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	9

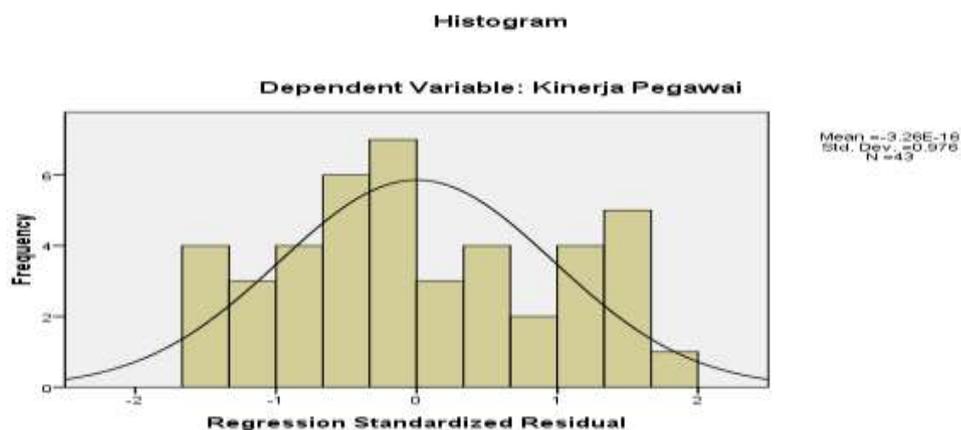
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,914 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

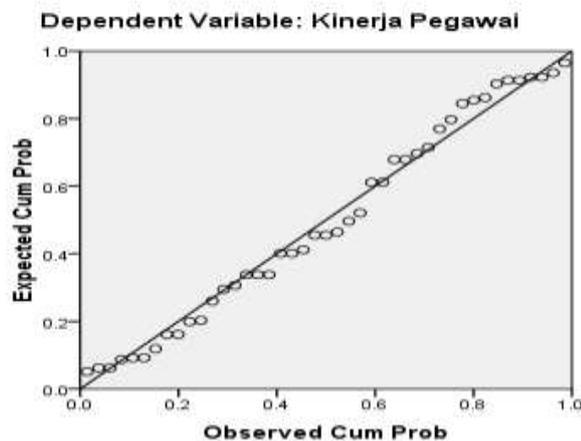


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > taraf\ nyata (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.38
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78109239
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.071
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.544
Asymp. Sig. (2-tailed)		.929
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.38 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,929 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,929 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.39
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.754	2.541	1.084	.285		
	Kecerdasan Spiritual	.390	.108	3.617	.001	.593	1.687
	Kecerdasan Emosional	.438	.076	5.771	.000	.593	1.687

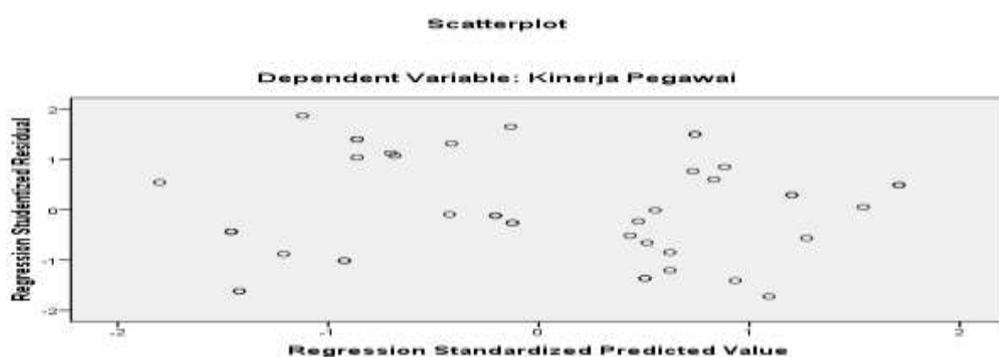
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kecerdasan spiritual $1,687 < 10$ dan kecerdasan emosional $1,687 < 10$, serta nilai *Tolerance* kecerdasan spiritual $0,593 > 0,10$ dan kecerdasan emosional $0,593 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.40
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.754	2.541	1.084	.285		
	Kecerdasan Spiritual	.390	.108	3.617	.001	.593	1.687
	Kecerdasan Emosional	.438	.076	5.771	.000	.593	1.687

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.40 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2,754 + 0,390 X_1 + 0,438 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 2,754.
- b. Jika terjadi peningkatan kecerdasan spiritual 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,390.
- c. Jika terjadi peningkatan kecerdasan emosional sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,438.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.41
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1000.594	2	500.297	61.604	.000^a
	Residual	324.848	40	8.121		
	Total	1325.442	42			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.41 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 61,604 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,23 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kecerdasan spiritual dan

kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.42
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.754	2.541	1.084	.285		
	Kecerdasan Spiritual	.390	.108	3.617	.001	.593	1.687
	Kecerdasan Emosional	.438	.076	5.771	.000	.593	1.687

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.42 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,617 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 3,617 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,771 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,771 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.43
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.743	2.84977

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.43 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,743 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 74,3% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional. Sedangkan sisanya $100\% - 74,3\% = 25,7\%$ dijelaskan

oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti gaya kepemimpinan, upah, motivasi dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,390 dan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan spiritual dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan terhadap pekerjaan, bagaimana sikap senang atau tidak senang karyawan tersebut dalam pekerjaannya. Kecerdasan spiritual sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena para pegawai dipercaya bahwa bila seseorang yang percaya dan yakin akan keimanannya maka yang didapat adalah pegawai yang jujur, amanah dan loyal terhadap pekerjaannya.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,438 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyatakan bahwa kinerja pegawai dipandang sebagai suatu reaksi emosional yang merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan pegawai terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas yang dirasakan oleh pegawai. Kecerdasan emosional merupakan salah satu harapan dan bahkan menjadi tujuan pegawai dalam bekerja, sebab saat ini seseorang bukan hanya

bekerja untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga untuk meningkatkan karirnya yang kemudian akan menciptakan kepuasan tersendiri pada pegawai tersebut. Karena dengan adanya kecerdasan emosional berarti pegawai tersebut mampu mengatasi segala pekerjaannya dengan baik, diakui kinerjanya, dan diberi tanggung jawab yang lebih besar.

3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} 61,604 > F_{tabel} 3,23$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan spiritual dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena para pegawai dipercaya bahwa bila seseorang yang percaya dan yakin akan keimanannya maka yang didapat adalah pegawai yang jujur, amanah dan loyal terhadap pekerjaannya. Kecerdasan emosional juga mampu mengatasi segala pekerjaannya dengan baik, diakui kinerjanya, dan diberi tanggung jawab yang lebih besar.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri di Kecamatan Medan Barat, dimana $t_{hitung} 3,617 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,001 < 0,05$.
2. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri di Kecamatan Medan Barat, dimana $t_{hitung} 5,771 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri di Kecamatan Medan Barat, dimana $F_{hitung} 61,604 > F_{tabel}$ sebesar 3,23 dan signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Kecamatan Medan Barat berusaha memperhatikan kinerja pegawai dan mengembangkan kecerdasan yang dimiliki oleh pegawai utamanya kecerdasan spritual, disarankan dengan mengadakan kegiatan keagamaan, pelatihan dan hal hal positif lainnya. Karena semakin baik

karena semakin baik kecerdasan yang dimiliki pegawai, maka akan semakin baik pula kinerjanya.

2. Kecamatan Medan Barat harus dapat mempertahankan, menjaga, mengawasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui pembinaan kecerdasan emosional demi mewujudkan tujuan organisasi.
3. Disarankan agar pimpinan Kecamatan Medan Barat harus mempertahankan dan terus meningkatkan pegawai agar mampu bekerja sesuai dengan standart organsiasi dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan Kecamatan Medan Barat lebih memperhatikan pegawai yang tidak bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan organisasi, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu Kecamatan Medan Barat harus memperhatikan kerjasama pegawai, karena membantu tim dalam bekerja takkan mengurangi keahlian pegawai, sehingga sikap kerja seperti ini memberikan kepuasan dan kebanggaan tersendiri bagi diri pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Adlin. (2013). *Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Abritasi Diantara Agama dan Semiotika*, <http://www.paramartha.com>,
- Gibson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Jakarta: Erlangga.*
- Goleman, D. (2014). *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.*
- Gordon, E. (2013). *EQ dan Kesuksesan Kerja, Focus-online, <http://www.epsikologi.com>.*
- Harsono. (2013). *Pengantar Problem Based Learning. Yogyakarta: Fakultas Kedokteran UGM.*
- Hasibuan, M. 2014. *Perilaku Manajemen Organisasi. Bumi Aksara. Jakarta.*
- Hoffman, E. (2014). *Psychological Testing At Work, Mc Graw Hill, New York.*
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.*
- Mathis, R.L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2, Alih bahasa : Bayu Brawira, Salemba Empat, Jakarta.*
- Moustafa, K.S. (2014). *Too Intelligent For The Job ? The Validity of Upper-Limit Cognitive Ability Test Scores In Selection*, Sam Advanced Management Journal, Vol.68.
- Mudali. (2014). *Quote : How High Is Yours Spiritual Intelligence?* <http://www.eng.usf.edu/gopalakr/artcles/spiritual.html>
- Nawawi, H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-4. Yogyakarta: Gadjra Mada University Press.*
- Rivai, V, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan I, Murai Kencana. Jakarta.*
- Robbins, S. P. 2013. *Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.*

- Siagian, So. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1, Cetakan II, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.*
- Simanjuntak, P. J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kerja. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.*
- Sofyandi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.*
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.*
- Teguh. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha ilmu, Yogyakarta.*
- Zohar. (2012). *SQ (Spiritual Intelligence) : The Ultimate Intelligence, Blomsburry Publishing, London.*

Jurnal:

- Amilia, S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus Di Bandung.
- Aspan, H. (2021). "Legal Basis for the Implementation of Work from Home Amid The COVID-19 Pandemic in Indonesia". *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, e-ISSN 2415-6248, Volume 6 Issue 4, pp. 116 – 121.
- Aspan, H. (2020). "The Role of Notaries in the Registration of the Establishment of Commanditaire Vennootschap (CV) through the Business Entity Administration System". *Scholar International Journal of Law, Crime, and Justice*, e-ISSN 2617-3484, Volume 3 Issue 12, pp. 463-467.
- Aspan, H. (2020). "The Role of Legal History in the Creation of Aspirational Legislation in Indonesia". *International Journal of Research and Review (IJRR)*, Volume 7 Issue 6, pp 40-47.
- Aspan, H. (2020). "The Political History of Land Law in Indonesia". *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education (IJARIE)*, e-ISSN 2395-4396, Volume 6 Issue 3, 2020, pp. 707-713.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Sumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Baharuddin. (2018). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di SMA Negeri 3 Takalar Kabupaten Takalar.
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.

FADLY, Y. A BRIEF DESCRIPTION OF CHARACTERS IN DANNY
CANNON'S FILM GOAL.

Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). *JUMANT*, 9(1), 13-25.

Pane, D. N., El Fikri, M., & Siregar, N. (2020). UPAYA PENINGKATAN REPURCHASE INTENTION MELALUI SOSIAL MEDIA DAN WORD OF MOUTH TERHADAP HOTEL PARBABA BEACH DI DAERAH PARIWISATA KABUPATEN SAMOSIR. *JUMANT*, 12(1), 12-20.

Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.

Setyaningrum, R. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur).