

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA
KANTOR KECAMATAN KABUPATEN BANGKALAN)**

**Adam Firdaus
Dr. RM. Moh. Wispandono, SE.,MS
Helmi Buyung A S.ST.,SE.,MMT**

Firdausadam068@gmail.com

ABSTRAK

Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam melaksanakan pekerjaan diketahui bahwa kinerja pegawai belum menunjukkan pelayanan yang optimal. Hal tersebut terkait dengan tingkat kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana populasinya berjumlah 46 pegawai. Data diperoleh dari proses wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa secara parsial variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai variabel kecerdasan intelektual sebesar 0,336, variabel kecerdasan emosional sebesar 0,364 dan variabel kecerdasan spiritual 0,354 dengan nilai adjusted R square sebesar 0,862.

Kata Kunci: Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan spiritual, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence are factors that can affect employee performance. The employee performance has not shown optimal service in carrying out the work. This was caused by the level of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence. The study aimed to determine the effect of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance at the District Office of Bangkalan. The research carried out using quantitative method with 46 employees as a population. The data derived from interview, observation, and questionnaire. Multivariate regression analysis used to analyze the research data using SPSS program. The result revealed that intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence have an effect on employee performance simultaneously and partially. Intellectual intelligence has an effect = 0,336, emotional intelligence has an effect = 0,364, spiritual intelligence has an effect = 0,354, and adjusted R Square = 0,862 on employee performance.

Keywords: Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Akhir akhir ini penyelenggaraan pelayanan publik yang ada di Indonesia masih dihadapkan pada sistem pemerintahan yang belum efektif dan efisien serta sumber daya manusia (SDM) yang belum memadai. Hal ini terlihat dari masih banyaknya keluhan dan pengaduan dari masyarakat sekitar tentang prosedur dan tata kelola yang ada di kantor pemerintahan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, misalnya melalui media massa. Jika kondisi ini tidak segera direspon dan ditanggapi oleh pihak pemerintah, maka akan menimbulkan citra yang kurang baik terhadap pemerintah daerah.

Selain itu, pemerintah juga belum membuat *Standart Operational Prosedure* (SOP) dalam setiap aktivitas yang ada. Dalam proses pelayanan publik seharusnya memperhatikan kualitas pelayanan yang baik karena hal itu akan menjadi awal yang baik bagi tumbuhnya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Masyarakat membutuhkan pelayanan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan yang tidak dapat dipenuhi sendiri, contohnya pelayanan publik yang sering dibutuhkan dalam bentuk barang ataupun jasa. Contoh pelayanan jasa meliputi pelayanan administrasi, kesehatan, pendidikan dan penyelenggaraan transportasi.

Menurut Nugraheni (2015) pemerintah mempunyai peran penting untuk menyediakan layanan publik sesuai amanat undang-undang. Di dalam Undang-undang nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik pasal 1 menyebutkan bahwa “pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan undang-undang bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang dan jasa atau pelayanan administratif yang disediakan oleh pelayanan publik”. Pemerintah sebagai penyedia layanan publik bertanggungjawab dan terus berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Rendahnya mutu pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur pemerintah menjadi citra buruk pemerintah di tengah masyarakat saat ini.

Salah satu hal yang sering dikeluhkan masyarakat biasanya adalah masalah pelayanan yang ada di kantor kecamatan dimana masyarakat sering kesulitan untuk mengurus sesuatu hal yang dibutuhkan. Kesulitan yang dialami oleh masyarakat ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pemerintah yang ada di kecamatan masih belum mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Untuk itu pemerintah harus berupaya lagi dalam memperbaiki sistem dan kualitas pelayanan publik secara menyeluruh dan terintegrasi.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Sodik (2017) menunjukkan bahwa tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja Pemda Bangkalan tergolong rendah. Dengan menggunakan teknik *multistage random sampling* diperoleh jumlah sampel 800 responden yang

tersebar di 18 Kecamatan. Hasil dari tingkat kepuasan responden di Bangkalan terhadap kinerja pemda cukup rendah. Hanya 29,6% yang menjawab memuaskan dan 1,7% sangat memuaskan. Sementara 27,2% menjawab tidak memuaskan dan 5,5% sisanya sebanyak 36% menjawab tidak tahu. Bagi yang menilai kinerja pemda memuaskan/sangat memuaskan, bidang infrastruktur dinilai paling memuaskan oleh 32,4%, disusul sektor ekonomi 17,1%, keagamaan 12,9%, pendidikan 9,4%, pelayanan publik 7,6%, sosial budaya 4,7%, pertanian 1,8%, dan lainnya 4,7%. Dari hasil penelitian tersebut pelayanan publik berada pada posisi urutan ke lima dari delapan aspek kinerja pemda. Hal ini menjadi sesuatu hal yang harus dibenahi supaya pelayanan yang ada di masyarakat Bangkalan menjadi lebih baik.

Sebenarnya pemerintah telah lama melakukan upaya peningkatan kualitas pelayanan publik. Hal tersebut ditunjukkan dengan terbitnya berbagai kebijakan seperti Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 1984 tentang pedoman penyederhanaan dan pengendalian perizinan di bidang usaha, surat keputusan menteri pendayagunaan aparatur negara Nomor 81 Tahun 1993 tentang pedoman tatalaksana pelayanan umum dan peraturan menteri dalam negeri Nomor 6 Tahun 2007 tentang petunjuk teknis penyusunan dan penetapan standar pelayanan minimal.

Namun sejauh ini standar pelayanan publik sebagaimana yang dimaksud masih lebih banyak berada pada tingkat konseptual, sedangkan implementasinya masih jauh dari harapan. Hal ini terbukti dari masih buruknya kualitas pelayanan yang diberikan oleh berbagai instansi pemerintahan sebagai penyelenggara pelayanan publik. Adapun yang dimaksud dengan standar pelayanan minimal (Pemendagri Nomor 6 Tahun 2007) adalah suatu tolak ukur yang dipergunakan untuk acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai komitmen atau janji dari pihak penyedia layanan kepada pelanggan untuk memberikan pelayanan yang lebih berkualitas. Makna dari pelayanan yang berkualitas adalah pelayanan yang cepat, menyenangkan, tidak mengandung kesalahan serta mengikuti proses dan prosedur yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Pada kasus ini masih banyak pegawai yang belum melakukan apa yang seharusnya dilakukan di dalam melakukan pelayanan tersebut, sehingga banyak masyarakat yang dirugikan oleh kinerja pegawainya yang belum melakukan pelayanan dengan optimal dan maksimal. Pegawai harus melakukan perbaikan dalam kinerjanya karena tugas dan fungsi utama pegawai pemerintahan adalah memberikan dan memfasilitasi berbagai pelayanan publik yang diperlukan oleh masyarakat, mulai dari pelayanan dalam bentuk pengaturan ataupun pelayanan-pelayanan

lain dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bidang pendidikan, kesehatan, perizinan, sosial dan lain-lain.

Pegawai pemerintah yang bekerja di kecamatan tidak seluruhnya menunjukkan kinerja yang sama, ada yang kinerjanya baik dan juga ada yang tidak baik. Perbedaan kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal yang membedakan kualitas kinerja pegawai satu dengan pegawai lainnya adalah kecerdasan. Salah satu kecerdasan yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu kecerdasan intelektual. Menurut Alferd Binet pada abad ke 20 menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual adalah suatu kemampuan kecerdasan seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah matematis dan rasional yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif. Kecerdasan ini harus dimiliki oleh pegawai karena dalam menyelesaikan persoalan pekerjaan, individu membutuhkan kemampuan dasar seperti mengenal, memahami, menganalisis, sintesis dan pengambilan keputusan.

Hasil penelitian Trihandini (2005) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,298. Kecerdasan intelektual merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi kecerdasan intelektual pegawai, maka akan semakin tinggi pula capaian kinerja pegawai di kantor kecamatan.

Ada juga faktor lain yang lebih kuat pengaruhnya dari pada kecerdasan intelektual yaitu kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2006) kecerdasan intelektual memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada satu masalah, sedangkan kecerdasan emosional mampu menyelesaikan suatu permasalahan yang ada di organisasi dan dengan kecerdasan emosi seseorang mampu mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri maupun pada orang lain.

Menurut Bahtiar (2009), menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% bagi kesuksesan, sedangkan 80% adalah sumbangan faktor kekuatan-kekuatan lain, di antaranya adalah kecerdasan emosional, yaitu kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati (*mood*), berempati serta kemampuan bekerja sama. Dharmawan (2013) juga mengatakan bahwa kecerdasan intelektual hanya menyumbang 20 persen dalam peningkatan kinerja, sedangkan 80 persen dipengaruhi oleh bentuk-bentuk kecerdasan lain seperti kecerdasan emosional. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional mampu mengatur perasaan dengan baik, mampu memotivasi diri sendiri, berempati ketika menghadapi gejala diri maupun dari orang

lain, fleksibel dalam situasi dan kondisi yang tidak menentu, sehingga dengan akal sehat mampu berfikir positif. Kecerdasan emosi menuntut penilikan perasaan untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggungnya dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari (Ika, 2011).

Hasil penelitian Trihandini (2005) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,446. Kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai, maka akan semakin tinggi pula capaian kinerja pegawai di kantor kecamatan.

Selain kedua faktor tersebut terdapat satu kecerdasan lagi yang paling berpengaruh yaitu kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual adalah kemampuan jiwa yang dimiliki seseorang untuk membangun dirinya sendiri dan melakukan berbagai kegiatan positif sehingga mampu menyelesaikan berbagai persoalan dengan melihat makna yang terkandung di dalamnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan Intelektual (IQ)

Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan bertindak secara terarah, berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Kecerdasan Intelektual adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan yang lainnya. Kecerdasan Intelektual pertama kali di perkenalkan oleh Alfred Binet pada sekitar abad 20. Pada intinya Kecerdasan Intelektual adalah suatu kemampuan kecerdasan seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah matematis dan rasional, atau kemampuan kognitif yang di miliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif. Kecerdasan Intelektual (IQ) diyakini menjadi sebuah ukuran standart kecerdasan selama bertahun-tahun. Pada umumnya anak yang memiliki Kecerdasan Intelektual yang akan memiliki prestasi yang membanggakan di kelas dan dengan prestasi yang dimilikinya ia akan lebih mudah meraih keberhasilan.

Albert Einstein adalah ilmuwan yang IQ nya di sebut-sebut lebih dari 160 Dalam perjalanan berikutnya orang mengamati, dan pengalaman memperlihatkan tidak sedikit orang dengan IQ tinggi yang sukses dalam studi, tetapi kurang berhasil dalam karir dan pekerjaan. dari realitas itu ada yang menyimpulkan IQ penting untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi kemudian jadi kurang penting untuk menapak^e tangga karir. Untuk menapak tangga karir ada

sejumlah unsur lain yang lebih berperan, contohnya seberapa jauh seseorang bekerja dalam tim, seberapa ia bisa menanggung pekerjaan dan seberapa luwes ia berkomunikasi dan menangkap bahasa tubuh orang lain tersebut memang tidak termasuk dalam tes kemampuan yang ia peroleh saat mencari pekerjaan.

Kecerdasan Emosional (EQ)

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan motivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya. Salovey & Mayer (1990) istilah Kecerdasan Emosional mengandung dua suku kata yaitu emosi dan kecerdasan. Seseorang dengan Kecerdasan Emosional yang berkembang dengan baik kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas. Kecerdasan Emosional membantu seseorang dalam memotivasi diri agar mempunyai kemampuan lebih dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi serta mengatur keadaan jiwa.

Pengertian Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan Spiritual merupakan potensi terpendam yang dimiliki oleh setiap orang. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna di bandingkan dengan orang lain. Menurut Rahmasari (2012), Kecerdasan Spritual merupakan kecerdasan yang berperan sebagai landasan yang diperlukan untuk mengfungsikan IQ dan EQ secara efektif bahkan Kecerdasan Spritual merupakan kecerdasan tertinggi dalam diri seseorang.

Kecerdasan Spiritual memberi seseorang untuk melihat hal yang positif dalam setiap masalah dan kearifan untuk menangani masalah. Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan menyikapi dan memperlakukan orang lain seperti diri sendiri dan motivasi yang mendasari setiap perbuatan dilakukan tidak semata-mata untuk kepentingan diri sendiri tetapi lebih memperhatikan kepentingan orang banyak dengan dasar kesetaraan sebagai sesama makhluk ciptaan Tuhan (Dharmawan, 2013).

Peran Kecerdasan Spiritual adalah sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan Kecerdasan Intelektual dan Emosional secara efektif. Saat ini dunia kerja membawa lebih

banyak konsentrasi pada masalah spiritual. Para pekerja mendapatkan nilai- nilai hidup bukan hanya di rumah saja tetapi mereka juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja mereka. Mereka yang dapat memberi makna pada hidup mereka dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja mereka akan membuat mereka jadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan jadi lebih baik dari pada seseorang yang tidak memiliki spiritualitas.

Kinerja Pegawai

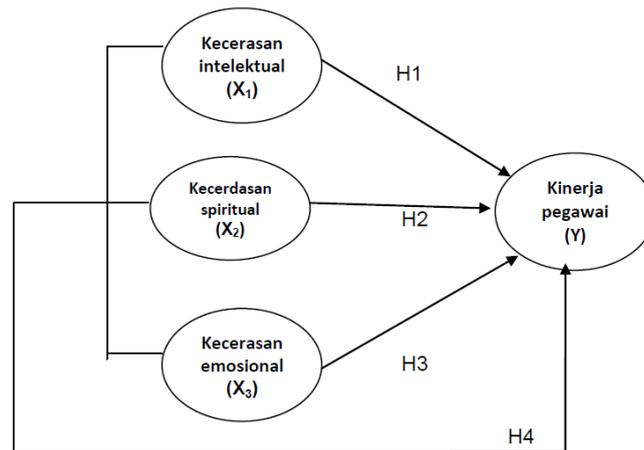
Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta selalu di gerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin di capai dari organisasi tersebut. Tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut Mangkunegara, (2002:67) kinerja adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Adapun beberapa ahli berpendapat lain tentang kinerja pegawai seperti menurut Irham, (2011:226) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit* yang di hasilkan selama satu periode waktu. Irham menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

KERANGKA PEMIKIRAN

Berfikir merupakan sintesa tentang hubunganantara variabel yang disusun dari beberapa teori yang telah dideskripsikan.

Variabel dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu: Kecerdasan Intelektual (X1) Kecerdasan Spiritual (X2) Kecerdasan Emosional (X3) Dan yang menjadi variabel terikat yaitu: kinerja karyawan (Y). Jika digambar sebagai berikut:



Gambar 2. Sumber : Boyatzis, R, E, ron, s, (2001)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di JL. RA. Kartini no. 2 Demangan Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur. Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini mengambil objek pada pegawai kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan yang berjumlah 46 orang.

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder, Menurut Sugiyono (2012:137) data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, data yang diperoleh dari hasil wawancara menggunakan kuesioner. Kuisisioner merupakan teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Yaitu tentang pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengujian yang akan menunjukkan konsistensi jawaban seseorang terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dari waktu ke waktu di dalam

mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat keandalan (reliabel) suatu pernyataan digunakan teknik analisis *Cronbach Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program *IBM spss statistics 21*. Uji reliabilitas digunakan metode *Cronbach's Alpha*, dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2007:42). Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel 4.12 hasil perhitungan Uji Reliabilitas berikut ini.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
(X1) Kecerdasan Intelektual	0,905	0,6	Reliabel
(X2) Kecerdasan Emosional	0,895	0,6	Reliabel
(X3) Kecerdasan Spiritual	0,793	0,6	Reliabel
(Y) Kinerja Pegawai	0,848	0,6	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's alpha* dari variabel Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Kecerdasan Spiritual (X3), dan variabel kinerja pegawai (Y) hasil nilainya lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, pernyataan kuesioner tersebut telah reliabel yang berarti kuesioner ini dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yaitu kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2), kecerdasan spiritual (X3). Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* < 0.10 atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10, maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

	Variabel	Tolerance	VIF
Persamaan Regresi	Kecerdasan Intelektual (X1)	0,421	2,373
	Kecerdasan Emosional (X2)	0,287	3,485
	Kecerdasan Spiritual (X3)	0,392	2,553

Sumber: Lampiran 4

Dari Tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa nilai TOL (*Tolerance*) variabel kecerdasan intelektual (X1) nilai toleransi sebesar 0,421, variabel kecerdasan emosional nilai toleransi sebesar 0,287 (X2) dan variabel kecerdasan spiritual (X3) nilai toleransi sebesar 0,9392. Tidak ada nilai *tolerance* yang kurang dari 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi, atau tidak terdapat masalah multikolonieritas antar variabel independen dalam regresi tersebut.

PEMBAHASAN

Kinerja pegawai merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan kantor. Hasil kerja yang dicapai pegawai tentu saja sesuai dengan kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sesuai dengan tujuan organisasi. Penelitian ini melihat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Dilihat dari analisis hasil penelitian menunjukkan secara simultan atau bersama-sama bahwa nilai F hitung sebesar 68,747 lebih besar dari F tabel yaitu 2,71 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti secara keseluruhan variabel-variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Pengaruh variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai berdasarkan rumusan regresi dapat dijelaskan bahwa jika tidak ada kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, maka nilai konstanta adalah sebesar 9,779. Penambahan satu satuan variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dapat ditingkatkan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Hardiat (2016) berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Marketing PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta” mengatkan kecerdasan emosional kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian Cahyo Tri Wibowo (2014) yang berjudul “Analisis pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual pada Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia” mengatakan terdapat pengaruh antara

kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada saat dilakukan uji secara simultan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan. Hal ini dapat dilihat dengan hasil perhitungan uji t adalah t_{hitung} sebesar 3,435 $> t_{tabel}$ sebesar 1.68023 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.
2. Kecerdasan emosional positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan. Hal ini dapat dilihat dengan hasil perhitungan uji t adalah t_{hitung} sebesar 3,965 $> t_{tabel}$ sebesar 1.68023 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan. Hal ini dapat dilihat dengan hasil perhitungan uji t adalah t_{hitung} sebesar 3,693 $> t_{tabel}$ sebesar 1.68023 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.
4. Secara bersama-sama kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 94.867 $> F_{tabel}$ yaitu 2.83 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pegawai sebaiknya perlu meningkatkan kecerdasan intelektual dalam hal memecahkan masalah yang ada di instansi. Karena terkadang di dalam instansi ada beberapa masalah yang sering muncul, dan pegawai seharusnya bisa memecahkan masalah untuk membuat kinerja yang lebih baik lagi, Kecerdasan ini harus dimiliki oleh pegawai karena dalam menyelesaikan persoalan pekerjaan, individu membutuhkan

kemampuan dasar seperti, harus bisa mengambil keputusan yang tepat, menyelesaikan masalah secara optimal dan bisa berfikir jernih agar semua masalah yang ada bisa teratasi. pegawai yang mempunyai kecerdasan akan membuat instansi mencapai target yang sudah di tetapkan dapat terwujud.

2. Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan disarankan melakukan pelatihan kecerdasan emosional agar kinerja pegawai meningkat, supaya pegawai lebih bisa mengerti tentang mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan dapat membina hubungan dengan rekan kerjanya supaya lebih tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi semuanya dan tidak egois dalam bekerja.
3. Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan harus meningkatkan kecerdasan spiritual pegawainya, yang berkaitan tentang rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, tentunya hal ini dapat terus ditingkatkan dan dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2006. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta: Arga.
- Askar, 2006. Potensi dan kekuatan kecerdasan pada manusia (iq, eq, sq) dan kaitannya dengan wahyu.
- Bahtiar 2009. *Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Belajar Siswa Kelas II SMA Negeri 2 Mataram*. Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan Insania Vol. 14 No. 2, Mei-Ags 2009/254-268
- Boyatzis, R, E, Ron, S, 1999. *Emotional intelligence* sebagai salah satu faktor penunjang prestasi kerja. Jurnal manajemen, vol.8, no.1, november 1999
- Boyatzis, R, E, Ron, S, 2001. *Unleashing the power of self directed learning*.
- Dalyono, M. 2009. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- David Rees, Richard McBain. 2007. *People Management: Teori dan Strategi (Tantangan Dan Peluang)*. Jakarta: Kencana Predana Media Group
- Davis, Gordon B. 2004. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Dharmawan, 2013. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Pada Profesionalisme Kerja Auditor*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika. Vol.2 No. 2 Juni 2013.

- Fahmi Irham, 2011. *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi Irham, 2015. *Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai bagian administrasi umum sekretariat daerah kab. Kepulauan siau tagulandang biaro*. *Jurnal emba* vol.3 no.3 september. 2015.
- Ghozali Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman Daniel, 2000, *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Goleman Daniel, 2006. *Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional, mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Alih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: P.T Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2009. *Kecerdasan Emosional : Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes dalam Nofri Yenti k , drs. Machasin, m.si, drs. Chairul amsal, mm. 2014. *Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan disiplin terhadap kinerja perawat pada r.s pmc pekanbaru*. *Jom fekon* vol. 1 no. 2 oktober 2014
- Harbani pasolong, 2010. *Studi tentang pelayanan publik pas lintas batas (plb) krayan_ba'kelalan malaysia di kantor imigrasi kecamatan krayan kabupaten nunukan*. *E-journal administrasi negara* volume,3 nomer. 2 tahun 2010.
- Hardiat, 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Marketing PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta*. *Skripsi*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Hazisma L. Suhairi, 2013. *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Calmic Indonesia Cabang Palembang)*. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-IX, Mei 2013* ISSN: 2085-1375
- Hoffman Dalam Adhi Prastistha Silen, 2002. *Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi akademik*. *Jurnal bisnis dan ekonomi* september 2014, hal. 116 – 133 vol. 21, no. 2i
- Ida Ayu Brahmasari Dan Agus Suprayetno, 2008. *Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada pt. Pei hai international wiratama indonesia)* *jurnal manajemen dan kewirausahaan*, vol.10, no. 2, september 2008
- Idrus, muhammad. 2002. *Kecerdasan spiritual mahasiswa yogyakarta, psikologi phronesis*, *jurnal ilmiah dan terapan*, vo.4, no.8, desember 2002
- Ika, Desy. 2011. *Pengaruh Kecerdasan Emotional dan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi di Pandang dari Segi Gender**Studi Pada Perguruan Tinggi di Kota Medan*. *Jurnal* Vol. 3. No 2 Juli 2011
- Joseph, G, 1978, *Interpreting Psychological Test Data*, Vol.1, New York VNR
- K.P., Novianto Rendra.,Riduwan, Akhmad., Suryono Bambang. 2013. *Remunerasi, Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Auditor Direktorat Jenderal Pajak*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi* Vol. 2 No. 11 (2013).

- Keban, T. Yeremias. 2004. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu. Gava Media. Yogyakarta
- Lisda, Rahmasari 2012. Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas AKI. Majalah Ilmiah INFORMATiKA Vol. 3 No. 1, Januari 2012.
- Mahmudi Dalam Siska Pristiningsih, 2015. Pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Jurnal ekonomi dan kewirausahaan vol. 15 no 2 juni 2015
- Mangkunegara, 2002. Pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai dinas perhubungan provinsi maluku. Jurnal sosoq volume 5 nomor 2, februari 2002.
- Meyer, D.J. Harvey J.W. 2004. Veterinary Laboratory Medicine Interpretation and Diagnosis. Philadelphia: Saunders.
- Moehariono, 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mudali 2002. Quate: How High Is Yours Spiritual Intelligence. <http://www.eng.usf.edu/gopalaks/articles/spiritual.html>. 15 Juni 2005
- Munir dalam R.A Fabiola Meirnayati Trihandini, Spsi, 2005 analisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi Dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.
- Nugraheni, Zulfi Ahaditya Arif. 2015. Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat Di Kantor Kecamatan mungkid Kabupaten Magelang. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Jurusan Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi
- Nuraningsih, Ni Luh Putu., Putra, Made Surya, 2015. Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Pada The Seminyak Beach Resort And Spa. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No.10, 2015:2955 - 2981 ISSN :2302 -8912.
- Patton, patricia 1998. Pelayanan sepenuh hati (meraih eq untuk pelayanan memuaskan pelanggan) alih bahasa : lembaga lembaga penerjemah hermes malang), jakarta, pustaka dela pratasa.
- Purba.1999.Sejarah mikroskop.<http://www.purba.blogspot.com/> Diakses tanggal 30 juni 2018.
- Rohmah umi, 2011. Tes intelegensi dan pemanfaatannya dalam dunia pendidikan. Cendekia vol. 9 no. 1 januari–juni 2011
- Salovey dan mayer , 2008. *Emotional intelegence* sebagai salah satu faktor penunjang prestasi kerja. Jurnal manajemen, vol.8, no.1, november 2008.
- Sella, Irma Ervita 2016, Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) Dan Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandar Lampung. Lampung: (*Skripsi*). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung
- Setyowati Ana, Hartati Sri, Sawitri Dian Ratna, 2010. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Resiliensi Pada Siswa Penghuni Rumah Damai*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro: Jurnal Psikologi Undip Vol. 7, No. 1, April 2010.
- Sodik, 2017. (<https://lingkarjatim.com/madura/bangkalan/mengejutkan-hasil-survei-tingkat-kepuasan-terhadap-kerja-pemda-cukup-rendah/> diakses, 30 juni 2018).
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.

- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsu Yusuf, 2002. *Psikologi Perkembangan Anak & Remaja*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo, Cahyo Tri, 2014. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Pada Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia 46 (Persero), Tbk (Wilayah Operasional DKI Jakarta dan Surakarta)*. *Tesis*. Surakarta: UNS-Pascasarjana Prodi. Manajemen-S411208010-2014.
- Wiramiharja S.A, 2003. *Pengantar Psikologi Klinis*. Bandung PT Refika Aditama.
- Zohar dan Ian Marshall, 2001. *Tentang kecerdasan spiritual dalam perspektif pendidikan agama islam*, jurnal pendidikan islam vol.12 no.1 januari 2007

