

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT PENGADAAN DAN  
KEPANGKATAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

**Iwan Kurniawan  
Sari Mustikawati**

Institut Bisnis Nusantara  
Jl. D.I. Panjaitan Kav. 24 Jakarta 13340  
(021) 8564932

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilaksanakan di Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan Badan Kepegawaian Negara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk 1) menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, 2) menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai, dan 3) menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Sebanyak 143 kuesioner diberikan kepada pegawai di lingkungan Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan, dan kuesioner yang valid untuk diteliti lebih lanjut sebanyak 136 kuesioner. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 2) kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan 3) kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.  
Kata kunci : kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kinerja pegawai

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Dalam rangka mewujudkan *good corporate governance* dan pemerintahan yang memiliki daya saing global diperlukan sumber daya insani yang mumpuni. Pada saat ini sangat dirasakan kompetisi yang ketat di dunia kerja sebagai dampak adanya resesi global. Maka organisasi memerlukan SDM yang profesional dan memiliki integritas dalam bekerja. Salah satu fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan, akuntabel, dan bermoralitas tinggi. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap tuntutan masyarakat yang dilayani, (LAN, 2009, hal. 40).

Pegawai negeri sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia pada sektor pemerintahan turut bertanggung jawab atas keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan organisasi pemerintahan dan pembangunan nasional secara umum. Oleh karena itu, kedudukan dan peranan PNS sangat penting sebagai pelaksana kegiatan pemerintah. Kenyataannya bahwa PNS sering divonis sebagai organ birokrasi yang paling tidak produktif, lamban, korup, dan inefisien. Citra pelayanan publik digambarkan dengan prosedur yang memakan waktu lama dan berbiaya mahal. Dengan demikian, peningkatan kualitas kerja bisa untuk memenuhi tuntutan masyarakat yang mendambakan perbaikan standar kualitas pelayanan publik, (Murgiyati, 2010).

Penilaian prestasi pegawai dikenal dengan istilah "performance rating, performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency rating, service rating" pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi job performance, (Mangkunegara, 2001).

Whitmore secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan dari suatu fungsi suatu tugas yang dituntut dari seseorang. Menurut Whitmore, tugas yang dituntut dari seseorang harus ada hasil, meskipun dalam ukuran yang paling minim. Oleh karena itu Whitmore mengemukakan pandangannya bahwa kinerja seseorang merupakan representasi dari gambaran tanggung jawab tentang keberhasilan pekerjaan seseorang, (Hamzah dan Nina, 2012).

Istilah Emotional Intelligence sudah cukup lama menjadi perdebatan di kalangan intelektual. Berbagai seminar, diskusi dan workshop digelar untuk membahas dan merumuskan konsepsinya agar lebih aplikatif. Kecerdasan emosi kemudian disepakati sebagai sebuah teori psikologi mutakhir yang pantas disejajarkan dengan konsep IQ yang telah ditemukan jauh-jauh sebelumnya. Kecerdasan emosi disepakati sebagai salah satu metode yang paling jitu untuk menakar peluang sukses seseorang. Semakin tinggi impian dan cita-cita seseorang untuk meraih sukses, maka dibutuhkan kemampuan mengelola emosi yang tinggi. Semakin tinggi karier, jabatan, kepemimpinan, kedudukan dan tanggung jawab seseorang, semakin tinggi pula kebutuhan akan emosi yang mapan. Seseorang yang sedang emosional, tidak akan bisa berpikir dengan baik, betapapun tingginya IQ mereka. Oleh karena itu, muncul konsep baru yakni EQ atau Emotional Quotient. Ide ini dipublikasikan secara luas pertama kali oleh seorang pakar psikologi dari Harvard, Daniel Goleman, pada tahun 1990-an. Daniel dalam bukunya yang berjudul Emotional Intelligence menyatakan bahwa sesungguhnya IQ bukan satu-satunya penentu faktor kesuksesan, (Awangga, 2008).

Dari berbagai hasil penelitian, telah banyak terbukti bahwa kecerdasan emosi memiliki peran yang jauh lebih significant dibanding kecerdasan intelektual (IQ). Kecerdasan otak (IQ) barulah sebatas syarat minimal meraih keberhasilan, namun kecerdasan emosional yang sesungguhnya (hampir seluruhnya terbukti) mengantarkan seseorang menuju puncak prestasi. Terbukti, banyak orang-orang yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi, terpuruk di tengah persaingan. Sebaliknya banyak yang mempunyai kecerdasan intelektual biasa-biasa saja, justru sukses menjadi bintang-bintang kinerja; pengusaha-pengusaha sukses; dan pemimpin-pemimpin di berbagai kelompok. Di sinilah kecerdasan emosi (EQ) membuktikan eksistensinya, (Agustian, 2006).

Banyak contoh di sekitar kita membuktikan bahwa orang yang memiliki kecerdasan otak saja, memiliki gelar tinggi, belum tentu sukses berkiperah di dunia pekerjaan. Seringkali justru yang berpendidikan formal lebih rendah, banyak yang ternyata mampu lebih berhasil. Kebanyakan program pendidikan hanya berpusat pada kecerdasan akal (IQ), padahal diperlukan pula bagaimana mengembangkan kecerdasan emosi seperti : ketangguhan, inisiatif, optimisme, kemampuan beradaptasi, (Agustian, 2006).

Sebagaimana hasil penelitian Daniel Goleman (2000) menyimpulkan bahwa "Pencapaian kinerja ditentukan hanya 20 persen dari IQ, sedangkan 80 persen lagi ditentukan oleh kecerdasan emosional (EQ)". Begitu pula disimpulkan oleh Joan Beck bahwa IQ sudah berkembang 50 persen sebelum usia 5 tahun, 80 persen berkembangnya sebelum 8 tahun, dan hanya berkembang 20 persen sampai akhir masa remaja; sedangkan kecerdasan emosi (EQ) dapat dikembangkan tanpa batas waktu. Oleh karena itu, pimpinan dan manajer jika mengharapkan pencapaian kinerja maksimal di perusahaannya, upaya yang paling tepat bagaimana membina diri dan membina SDM bawahan untuk memiliki kecerdasan emosi baik, (Mangkunegara, 2005).

Letupan ketakjuban akan EQ (kecerdasan emosi) rupanya tak terlalu lama berlangsung, kita kembali disentakkan oleh hasil akhir dari teori EQ dan IQ, bukankah semuanya hanya berorientasi materi semata-mata? Tiadakah teori lain, dengan cara pandang yang berbeda yang dapat melahirkan sebuah muara selain hanya materi? Bukankah hanya mengejar kebendaan, berarti hanya mencakup

satu tujuan saja, yaitu amaliah duniawi yang fana (temporary) yang berujung pada kekeringan?

Kecerdasan spiritual (SQ), merupakan temuan terkini secara ilmiah yang pertama kali digagas oleh Danah Zohar dan Ian Marshall, masing-masing dari Harvard University dan Oxford University melalui riset yang sangat komprehensif. Pembuktian ilmiah tentang kecerdasan spiritual dipaparkan Zohar dan Marshall dalam SQ, Spiritual Quotient, (The Ultimate Intelligence, London, 2000). Dua diantaranya adalah : Pertama, riset ahli psikologi / saraf Michael Persinger pada awal tahun 1990-an, dan lebih mutakhir lagi tahun 1997 oleh ahli saraf VS Ramachandran dan timnya dari California University, yang menemukan eksistensi God Spot dalam otak manusia sebagai pusat spiritual yang terletak diantara jaringan saraf dan otak.

Sedangkan bukti kedua adalah riset ahli saraf Austria, Wolf Singer era 1990-an atas makalahnya : The Binding Problem, yang menunjukkan ada proses saraf dalam otak manusia yang terkonsentrasi pada usaha untuk menyatukan serta memberi makna dalam pengalaman hidup kita. Suatu jaringan saraf yang secara literal mengikat pengalaman kita secara bersama untuk hidup lebih bermakna. Pada God Spot inilah sebenarnya terdapat value manusia tertinggi, (Agustian, 2006).

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan moral kita, yang memberi kita sebuah kemampuan bawaan untuk membedakan yang benar dengan yang salah. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang kita gunakan untuk membuat kebaikan, kebenaran, keindahan, dan kasih sayang dalam hidup kita. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa, jika Anda membayangkan jiwa sebagai kapasitas dalam diri manusia yang menyalurkan segala sesuatu dari dimensi-dimensi imajinasi dan kejiwaan, yang lebih dalam dan lebih kaya, ke dalam kehidupan sehari-hari, keluarga, organisasi, dan institusi, (Zohar dan Marshall, 2005).

Pasal 1 dalam Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara menyebutkan bahwa Badan Kepegawaian Negara selanjutnya dalam Peraturan Presiden ini disebut BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi. Dalam Pasal 2 Peraturan Presiden ini menyebutkan bahwa BKN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, (Perpres No. 58 Tahun 2013).

Pasal 184 Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2014 menyebutkan bahwa Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan mempunyai tugas melaksanakan pemberian Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil untuk pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil, menetapkan Kartu Pegawai dan Kartu Isteri/Suami Pegawai Negeri Sipil, penyiapan pertimbangan teknis kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil, pertimbangan teknis pengangkatan jabatan fungsional jenjang utama, dan pengalihan anggota TNI/POLRI menjadi Pegawai Negeri Sipil, pemberian persetujuan kenaikan pangkat, peninjauan masa kerja, dan mutasi lainnya, serta pengalihan/penyaluran Pegawai Negeri Sipil, (Perka BKN No. 19 Tahun 2014).

Sebagai salah satu unit pelayanan di Badan Kepegawaian Negara, maka pegawai di lingkungan Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan harus senantiasa memberikan kinerja yang terbaik agar proses pelayanan terhadap stakeholder dapat berjalan dengan baik, lancar dan tepat waktu. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan Badan Kepegawaian Negara.

## Perumusan Masalah

Pertanyaan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan?

## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Bambang Kusriyanto adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam), (Mangkunegara, 2005).

Faustino Cardosa Gomes mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya definisi kinerja karyawan menurut A.A. Mangkunegara (2000:67) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2005).

Menurut Simamora kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu. Sementara itu Bernardin dan Russel seperti yang dikutip oleh Gomes, menyatakan istilah kinerja dengan performansi adalah sejumlah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Selanjutnya, Suprihanto menyatakan kinerja dengan istilah prestasi kerja, yaitu hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya target, atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama, (Hamzah dan Nina, 2012).

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan Leon C. Mengginson (1981) dalam Mangkunegara adalah sebagai berikut : penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya Andrew E.Sikula (1981) yang dikutip Mangkunegara mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan kinerja organisasi. Di samping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan, (Mangkunegara, 2001). Sedangkan pengertian evaluasi kinerja menurut Suprihanto menyatakan bahwa evaluasi kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan, (Hamzah dan Nina, 2012).

Dalam Perka BKN No. 1 Tahun 2013 disebutkan bahwa penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang

dilakukan oleh Pejabat Penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil secara strategis diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati dan bukan penilaian atas kepribadian seseorang Pegawai Negeri Sipil. Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi prestasi kerja yang dievaluasi harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan dalam jenjang jabatan setiap Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, (Perka BKN No. 1 Tahun 2013)

Dalam Perka BKN No. 1 Tahun 2013 disebutkan bahwa penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang dapat memberi petunjuk bagi pejabat yang berkepentingan dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan organisasi.

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan oleh Pejabat Penilai sekali dalam 1 (satu) tahun yang dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan atau paling lama akhir Januari tahun berikutnya. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil terdiri atas unsur SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dengan bobot nilai 60% (enam puluh persen) dan perilaku kerja dengan bobot nilai 40% (empat puluh persen).

### **Kecerdasan**

Setiap manusia dilahirkan dengan kemampuan dan kecakapannya masing-masing termasuk dengan kecerdasan. Menurut Profesor Howard Gardner mengungkapkan bahwa kecerdasan adalah kemampuan individu dalam memecahkan suatu persoalan dan kemampuan menciptakan produk dalam berbagai sudut pandang dalam kondisi yang nyata.

### **Kecerdasan Emosional**

Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur oleh evolusi. Akar kata emosi adalah *move*, kata kerja Bahasa Latin yang berarti "menggerakkan, bergerak", ditambah awalan "e" untuk memberi arti "bergerak menjauh", menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Bahwasanya emosi memancing tindakan, tampak jelas bila kita mengamati binatang atau anak-anak; hanya pada orang-orang dewasa yang beradab kita begitu sering menemukan perkecualian besar dalam dunia makhluk hidup, emosi akar dorongan untuk bertindak, terpisah dari reaksi-reaksi yang tampak di mata, (Goleman, 1998).

Emosi merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan fisiologis, dan perilaku. Dengan demikian, mengelola emosi dapat dilakukan dengan mengelola faktor-faktor yang terkait dalam interaksi yang menyebabkan timbulnya emosi, (Mangkunegara, 2005).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa, (Goleman, 1998).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi, (LAN, 2008).

EQ, yang beberapa pakar menyebutnya sebagai "IQ sosial", adalah kemampuan untuk memahami orang lain dan bertindak bijaksana dalam menghadapi atau berhubungan dengan orang lain. EI berkait erat dengan otak kanan. Hal-hal seperti emosi, daya kreasi atau empati bertempat di belahan otak yang satu ini, (Awangga, 2008).

Mangkunegara menjelaskan bahwa kecerdasan emosi yang baik berarti mampu memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental, tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi, (Mangkunegara 2005).

Sebuah teori yang komprehensif tentang kecerdasan emosi diajukan dalam tahun 1990 oleh dua orang psikolog yaitu Peter Salovey dan John Mayer. Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan emosi sendiri dan orang lain, serta menggunakan emosi-emosi itu untuk memandu pikiran dan tindakan, (Goleman, 2000).

### **Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja**

Kemampuan akademik, nilai rapor, predikat kelulusan pendidikan tinggi tidak bisa menjadi tolok ukur seberapa baik kinerja seseorang dalam pekerjaannya atau seberapa tinggi sukses yang mampu dicapai. Menurut makalah McClelland tahun 1973 berjudul "Testing for Competence Rather than Intelligence" dijelaskan tentang "Seperangkat kecakapan khusus seperti : empati, disiplin diri dan inisiatif akan membedakan antara mereka yang sukses sebagai bintang kinerja dengan yang hanya sebatas bertahan di lapangan pekerjaan. Saat ini perusahaan-perusahaan raksasa dunia telah banyak menyadari hal ini. Mereka menyimpulkan bahwa inti kemampuan pribadi dan sosial yang merupakan kunci utama keberhasilan seseorang sesungguhnya adalah kecerdasan emosi. Hal tersebut senada seperti yang dikatakan oleh Daniel Goleman bahwa social awereness adalah pemicu awal gerakan berikutnya seperti social skills, self management, dan kemudian self awareness di sequence terakhir, (Agustian, 2006).

### **Kecerdasan Spiritual**

Spiritual berasal dari bahasa Latin spiritus yang berarti prinsip yang memvitalisasi suatu organism. "S" dalam Kecerdasan Spiritual (SQ) bisa juga berasal dari bahasa Latin sapientia (sophia dalam bahasa Yunani) yang berarti "kearifan", kecerdasan kearifan (wisdom intelligence). SQ merengkuh segala sesuatu yang secara tradisonal kita maksudkan sebagai kearifan, berlawanan dengan pemerolehan pengetahuan belaka atau dengan bakat yang relatif mekanistik dalam memecahkan masalah. Penggunaan istilah spiritual dalam hubungannya dengan kecerdasan tak berkaitan dengan agama institusional. Seseorang mungkin tinggi dalam SQ, tetapi tak punya keyakinan religius atau keyakinan apa pun. Demikian pula, seseorang mungkin sangat religius, tetapi rendah dalam SQ. Agama didasarkan pada seperangkat kebiasaan, keyakinan, dan nilai, seperti menjadi Kristiani, Muslim atau Yahudi. Agama yang kita anut, jika ada, biasanya bergantung pada budaya dan lingkungan tempat kita dibesarkan. Sebaliknya, SQ adalah kapasitas bawaan dari otak manusia, SQ berdasarkan struktur-struktur dalam otak yang memberi kita kemampuan dasar untuk membentuk makna, nilai, dan keyakinan. SQ bersifat prakultural dan lebih primer dibandingkan agama. (Zohar dan Marshall, 2005).

Menurut Doe & Walch, spiritualitas adalah dasar bagi tumbuhnya harga diri, nilai-nilai, moral dan rasa memiliki. Spiritualitas memberi arah dan arti pada kehidupan. Spiritualitas adalah kepercayaan akan adanya kekuatan non fisik yang lebih besar daripada kekuatan diri kita; suatu kesadaran yang menghubungkan kita langsung dengan Tuhan, atau apapun yang kita namakan sebagai sumber keberadaan kita, (Mimi Doe & Marsha Walch, 2001).

Kecerdasan Spiritual (SQ) adalah "kecerdasan jiwa". SQ adalah kecerdasan yang membuat kita menjadi utuh, yang membuat kita bisa mengintegrasikan berbagai fragmen kehidupan, aktivitas, dan keberadaan kita. SQ memungkinkan kita untuk mengetahui apa sesungguhnya diri kita, organisasi kita. SQ membuat

kita bersentuhan dengan sisi dalam keberadaan kita dan dengan mata air potensialitas kita, SQ memungkinkan lahirnya wawasan dan pemahaman untuk beralih dari sisi dalam itu ke permukaan keberadaan kita, tempat kita bertindak, berpikir, dan merasa. Bahkan SQ adalah pemahaman pribadi saya mengenai apa arti memiliki suatu jiwa, menjadi satu saluran hidup yang melaluinya dimensi-dimensi dan potensi-potensi kehidupan yang lebih dalam bisa muncul ke permukaan dan memasuki dunia. Kecerdasan spiritual kitalah yang memberi kita sebuah jiwa, (Zohar dan Marshall, 2005).

Danah Zohar dan Ian Marshall mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau value, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan SQ merupakan kecerdasan tertinggi kita. Dalam ESQ (Emotional and Spiritual Quotient), kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan, serta mampu menyinergikan IQ, EQ, dan SQ secara komprehensif, (Agustian, 2006).

Menurut Sinetar kecerdasan spiritual adalah pikiran yang mendapat inspirasi, dorongan, dan efektivitas yang terinspirasi, theisness atau penghayatan ketuhanan yang didalamnya kita semua menjadi bagian. Sedangkan menurut Khalil Khavari kecerdasan spiritual adalah fakultas dari dimensi nonmaterial kita – ruh manusia. Inilah intan yang belum terasah yang kita semua memilikinya. Kita harus mengenalinya seperti apa adanya, menggosoknya sehingga berkilap dengan tekad yang besar dan menggunakannya untuk memperoleh kebahagiaan abadi (Zohar dan Marshall, 2001).

### **Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Kinerja**

Dalam praktek penyelenggaraan pelayanan publik masih terdapat berbagai masalah antara lain perbedaan antara kinerja yang diharapkan (intended performance) dengan praktek sehari-hari (actual performance), perbedaan antara tuntutan kebutuhan masyarakat dengan kemampuan pelayanan aparatur pemerintah, perbedaan antara keterbatasan sumber daya anggaran pemerintah dengan kebocoran pada tingkat pelaksanaannya.

Aplikasi kecerdasan spiritual dalam pelaksanaan tugas kuncinya adalah sejauhmana kualitas hati para penyelenggara negara dalam melaksanakan kewajibannya sebagai "abdi masyarakat". Kecerdasan spiritual yang berkembang dengan baik dapat menjadikan seseorang memiliki "makna" dalam hidupnya. Dengan makna hidup ini seseorang akan memiliki kualitas "menjadi", yaitu suatu modus eksistensi yang dapat membuat seseorang merasa gembira, menggunakan kemampuannya secara produktif dan dapat menyatu dengan dunia, (LAN, 2009).

### **Kerangka Pemikiran Teoritis**

Hasil penelitian yang dilakukan Trihandini menemukan bahwa kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah kecerdasan emosi. Implikasi pada penelitian ini adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual memiliki peran yang sama penting baik secara individu atau secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan, (Trihandini, 2005). Penelitian lain yang dilakukan oleh Hanafi memberikan hasil empiris bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan emosional auditor dan kinerja dan ada hubungan positif antara kecerdasan spiritual auditor dan kinerja mereka, (Hanafi, 2010).

Yadav melakukan penelitian dengan judul "Emotional Intelligence and Its On Job Effects Performance : Comparative Study on Life Insurance Sales Professional". Permasalahan yang diteliti adalah untuk mengetahui dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja dan bagaimana elemen kecerdasan emosional memberikan kontribusi terhadap kecerdasan emosional. Populasi adalah sales professional pada 5 buah perusahaan Asuransi Jiwa yang berbeda di Vapi, Gujarat, India dan sampel dipilih secara purposive sebanyak 100 responden. Variabel yang diuji adalah kesadaran diri, manajemen diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dianalisis dengan Uji T, ANOVA dan korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memberi dampak terhadap kinerja sales professional dan hanya variabel manajemen diri yang tidak berkontribusi terhadap kecerdasan emosional, (Yadav, 2011).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Notoprasetyo menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, hal ini dapat dikarenakan semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang akuntan, maka akan berpengaruh signifikan dan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula, begitupula sebaliknya. Sedangkan kecerdasan spiritual (SQ) juga berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, hal ini berarti semakin baik kecerdasan spiritual yang dimiliki seorang akuntan maka akan baik pula hasil yang akan diberikan, begitu pula sebaliknya. Selain itu dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa peranan kecerdasan spiritual adalah lebih besar terhadap kinerja optimal di mana hal ini sesuai dengan pernyataan Zohar dan Marshal (2000) dan Sukidi (2002) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual lebih penting dan berpengaruh dibandingkan dengan 2 (dua) kecerdasan lainnya (IQ dan EQ), (Notoprasetyo, 2012).

Penelitian terhadap 45 karyawan pada pusat konseling di Teheran Iran menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kualitas layanan pada pusat konseling tersebut, (Javaheri et al., 2013). Dikatakan juga oleh Chin bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang lebih baik akan berdampak dengan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, (Chin, 2011).

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Widyaningrum terhadap kinerja guru di salah satu SMP Negeri di Surabaya menyebutkan bahwa kecerdasan kinerja, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kecerdasan kinerja, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara simultan dan signifikan juga berpengaruh terhadap kinerja guru dan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru, (Widyaningrum, 2013).

### **Hipotesis**

Ada tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- H1 : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan.
- H2 : Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan.

### **Definisi Operasional Variabel Kinerja**

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada suatu satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil. Perilaku kerja adalah

setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, (Perka BKN No. 1 Tahun 2013). Kinerja dapat diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, waktu, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerja sama.

### **Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain, (Goleman, 2000). Kecerdasan emosional dapat diukur dengan kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

### **Kecerdasan Spiritual**

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain, (Zohar dan Marshal, 2001). Kecerdasan spiritual dapat diukur dengan kemampuan bersikap fleksibel, tingkat kesadaran diri yang tinggi, kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, kecenderungan untuk berpandangan holistik, kecenderungan untuk bertanya dan bersikap mandiri.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Metode / Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Proses penelitian pada metode kuantitatif bersifat deduktif, di mana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak, (Sugiyono, 2014).

### **Jenis dan Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber, yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen, (Sugiyono, 2014).

Sumber primer dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden pegawai di lingkungan Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan. Sedangkan sumber sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui buku, jurnal, publikasi dan internet.

## Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Direktorat Pengadaan dan Kepegangatan yang berjumlah 143 orang dan seluruh pegawai Direktorat Pengadaan dan Kepegangatan dijadikan sebagai responden.

## Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis data yang valid dan reliabel dianalisis secara statistik menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik. Metode analisis regresi berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antar variabel dependen dengan dua variabel independen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dan Kecerdasan Spritual ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Rumus persamaan yang dikembangkan untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$b_1$  : Koefisien regresi untuk variabel  $X_1$

$b_2$  : Koefisien regresi untuk variabel  $X_2$

$X_1$  : Variabel faktor Kecerdasan Emosional

$X_2$  : Variabel faktor Kecerdasan Spiritual

e : standard error (tingkat kesalahan)

Dalam pengujian hipotesis satu dan dua mengenai ada tidaknya pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji t dengan tingkat signifikansinya 5 %. Uji t ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, hal ini berarti ada hubungan signifikan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien regresi bertanda negatif berarti hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah hubungan terbalik.

## ANALISIS DATA, PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

### Profil Responden

Jumlah keseluruhan pegawai Direktorat Pengadaan dan Kepegangatan adalah sebanyak 143 orang. Dari keseluruhan jumlah pegawai tersebut, yang peneliti jadikan responden adalah keseluruhan pegawai. Dari 143 kuesioner yang peneliti sebar, terdapat 7 kuesioner yang dinyatakan tidak lengkap atau tidak valid, sehingga kuesioner yang dinyatakan valid berjumlah 136 kuesioner. Demografi responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja dan jabatan.

### Responden Menurut Jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelaminnya, responden dalam penelitian ini didominasi oleh pria dengan jumlah 98 orang atau 72,1 % dan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 38 orang atau 27,9 %.

### Responden Menurut Usia

Berdasarkan usia responden, dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan usia  $\geq 50$  tahun yang berjumlah 116 orang atau 85,3%, responden berusia 40 – 49 tahun berjumlah 10 orang atau 7,4%, responden berusia 30 – 39 tahun berjumlah 8 orang atau 5,9% dan responden berusia 20 – 29 tahun berjumlah 2 orang atau 1,5%.

### **Responden Menurut Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan pendidikan terakhir responden, dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan pendidikan terakhir SLTA yang berjumlah 88 orang atau 64,7%, responden berpendidikan Diploma III (D-III) berjumlah 11 orang atau 8,1 responden berpendidikan Strata 1 (S-1) berjumlah 29 orang atau 21,3% dan responden berpendidikan Strata 2 (S-2) berjumlah 8 orang atau 5,9%

### **Responden Menurut Masa Kerja**

Berdasarkan masa kerja responden, dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan masa kerja  $\geq 30$  tahun yang berjumlah 109 orang atau 80,1%, responden dengan masa kerja 20 – 29 tahun berjumlah 16 orang atau 11,8 responden responden dengan masa kerja 10 – 19 tahun berjumlah 3 orang atau 2,2% dan responden dengan masa kerja 0 – 9 tahun berjumlah 8 orang atau 5,9%.

### **Responden Menurut Jabatan**

Berdasarkan jabatan responden, dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan jabatan sebagai fungsional tertentu (JFT) yang berjumlah 63 orang atau 46,3%, responden dengan jabatan sebagai fungsional umum (JFU) berjumlah 58 orang atau 42,6% dan responden dengan jabatan Struktural berjumlah 15 orang atau 11%.

### **Uji Validitas**

#### **Uji Validitas Variabel Kinerja**

Variabel kinerja terdiri dari delapan indikator, yaitu kuantitas, kualitas, waktu, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas variabel kinerja dengan pearson's product moment yang telah diolah menggunakan program SPSS 21.0.

Berdasarkan hasil uji validitas, semua indikator variabel kinerja memiliki nilai pearson correlation yang lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  minimum yang dipersyaratkan yaitu 0,312, maka semua indikator variabel kinerja dinyatakan valid.

#### **Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional**

Variabel kecerdasan emosional terdiri dari lima indikator, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas variabel kecerdasan emosional dengan pearson's product moment yang telah diolah menggunakan program SPSS 21.0.

Berdasarkan hasil uji validitas, semua indikator variabel kecerdasan emosional memiliki nilai pearson correlation yang lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  minimum yang dipersyaratkan yaitu 0,312, maka semua indikator variabel kecerdasan emosional dinyatakan valid.

#### **Uji Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual**

Variabel kecerdasan spiritual terdiri dari sembilan indikator, yaitu bersikap fleksibel, tingkat kesadaran diri tinggi, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, kecenderungan untuk berpandangan holistik, kecenderungan untuk bertanya, dan bersikap mandiri. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas variabel kecerdasan spiritual dengan pearson's product moment yang telah diolah menggunakan program. SPSS 21.0.

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, semua indikator variabel kecerdasan spiritual memiliki nilai pearson correlation yang lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$

minimum yang dipersyaratkan yaitu 0,312, maka semua indikator variabel kecerdasan spiritual dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Dalam melakukan uji reliabilitas peneliti akan menggunakan metode koefisien alpha yaitu dengan mengukur nilai cronbach's alpha. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitasnya  $> 0,6$ , Siregar, 2010, hal. 175 [27].

Hasil uji reabilitas terhadap variabel penelitian. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang digunakan yaitu kinerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Dengan uji reabilitas menggunakan cronbach's alpha maka dapat diketahui bahwa ketiga variabel penelitian yang digunakan masuk dalam kategori reliabel karena nilai cronbach's alpha berada diatas 0,60.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menguji sejauh mana dan arah pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan kecerdasan spiritual ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 21.0, diperoleh hasil untuk analisis regresi, sebagai berikut :

TABEL 1  
HASIL PERHITUNGAN REGRESI LINEAR BERGANDA

Variabel	Koef. Regresi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.
Konstanta	24,056	4,359		0,000
Kecerdasan emosional	0,369	2,180	1,960	0,031
Kecerdasan spiritual	0,669	4,895	1,960	0,000

$R^2$  : 0,336

Adjusted  $R^2$  Square : 0,326

Standar error : 4,434

$F_{hitung}$  : 33,707 (Sig. 0,000)

Hasil analisis kedua variabel independen menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti variabel tersebut berpengaruh positif terhadap variabel independen. Koefisien regresi menunjukkan tanda positif (+), hal ini berarti ada suatu kondisi yang searah yaitu peningkatan variabel X akan menyebabkan peningkatan variabel Y.

Berdasarkan TABEL 1 di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 24,056 + 0,369 X_1 + 0,669 X_2 + e$$

Persamaan regresi linear di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0,369, menandakan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan semakin baik kecerdasan emosional pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya konstan.
2. Koefisien regresi kecerdasan spiritual sebesar 0,669, menandakan bahwa kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan semakin baik kecerdasan spiritual pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya konstan.
3. Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,326 artinya 32,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan dari kedua variabel independen kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Sedangkan sisanya sebesar 67,4% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model.

### Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan menggunakan analisis regresi linear berganda baik secara sendiri-sendiri (pasial) maupun secara bersama-sama (simultan). Hipotesis nol ( $H_0$ ) adalah hipotesis yang menyebutkan tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah hipotesis yang menyebutkan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengambilan keputusan dalam penelitian ini akan menggunakan probabilitas signifikan berdasarkan nilai alfa yaitu 5%, apabila probabilitas signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Demikian pula sebaliknya, apabila probabilitas signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jika  $H_a$  diterima maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan jika  $H_a$  di tolak maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel independen.

### Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 yang diajukan adalah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji yang diperoleh:

- $H_0$  : Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
- $H_a$  : Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan

Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel kecerdasan emosional lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar  $2,180 > 1,960$  dan probabilitas signifikan  $< \alpha$  yaitu  $0,031 < 0,05$ . Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

### Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 yang diajukan adalah kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji yang diperoleh :

- $H_0$  : Kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
- $H_a$  : Kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan

Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel kecerdasan spiritual lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar  $4,895 > 1,960$  dan probabilitas signifikan  $< \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa variabel kecerdasan spiritual ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

### Interpretasi Hasil Penelitian

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan semakin baiknya kecerdasan emosional pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Kecerdasan emosional merupakan tolok ukur baru dalam aturan pekerjaan. Pegawai tidak hanya diukur melalui kecerdasan intelektualnya, melainkan juga melalui kecerdasan emosionalnya. Dengan kecerdasan emosional yang baik, pegawai akan mampu menghadapi permasalahan-permasalahan yang ada dalam

dunia kerja, karena pegawai akan mampu memahami diri dan orang lain secara benar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trihandini [19] yang menemukan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hanafi [20] yang memberikan hasil empiris bahwa ada hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Yadav [21] juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memberi dampak terhadap kinerja sales. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Goleman (2000) yang menyimpulkan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20 persen dari IQ, sedangkan 80 persen lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi (EQ) [15].

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan semakin baiknya kecerdasan spiritual pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Harjani Hefni (2005) menyatakan makna kecerdasan spiritual adalah kemampuan mendengarkan suara hati untuk cerdas berhubungan dengan Tuhan YME dan sesama dalam memberikan yang terbaik dan bermanfaat. Dengan demikian kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa dalam memaknai hidup yang dapat membantu seseorang dapat membangun dirinya untuk tumbuh, berkembang dan seimbang, (LAN, 2009).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Notoprasetyo (2012) yang menemukan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Javaheri (2013) juga menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kualitas layanan pada pusat konseling di Teheran. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan. Hal ini berarti apabila kecerdasan emosional pegawai meningkat, maka akan terjadi peningkatan pada kinerja pegawai.
2. Kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan. Hal ini berarti apabila kecerdasan spiritual pegawai meningkat, maka akan terjadi peningkatan pada kinerja pegawai.
3. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan. Dari hasil penelitian terlihat bahwa kecerdasan spiritual lebih berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

### Saran

Dari hasil penelitian, kiranya peneliti dapat memberikan saran antara lain:

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel moderating ataupun variabel intervening, misalnya dengan menambahkan variabel motivasi, pendidikan dan pelatihan ataupun kompensasi. Penggunaan variabel moderating ataupun variabel intervening digunakan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara faktor

kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai.

2. Pada penelitian ini menggunakan populasi dengan tiga jenis jabatan. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan jenis jabatan yang sama, misalnya untuk level pimpinan saja. Hal ini penting untuk dilakukan karena dapat terlihat apakah terdapat konsistensi hasil penelitian apabila model diuji pada jenis jabatan yang sama.
3. Dari hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kecerdasan emosional pegawai yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan dibutuhkan dalam dunia kerja. Hal ini berarti untuk meningkatkan kecerdasan spiritual pegawai, Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan dapat mengirimkan pegawainya untuk mengikuti pelatihan keterampilan peningkatan kecerdasan spiritual.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar, 2006, "Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)", Arga Wijaya Persada, Jakarta.
- B. Uno, Hamzah dan Nina Lamatenggo, 2012, "Teori Kinerja dan Pengukurannya", Bumi Aksara, Jakarta.
- Doe, Mimi & Marsha Walch, 2001, "10 Prinsip Spiritual Parenting", Kaifa, Bandung.
- Chin, S., Anantharaman, R., Tong D, 2011, "The Roles of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence at the Workplace". *Journal of Human Resources Management Research* [Electronic] pp. 1-9. Available: [www.ibimapublishing.com](http://www.ibimapublishing.com).
- Goleman, Daniel, 1998, "Kecerdasan Emosional : Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ", Alih Bahasa : T. Hermaya, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Goleman, Daniel, 2000, "Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Prestasi", Alih Bahasa : Alex Tri Kantjono Widodo, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hanafi, Rustam, 2010, "Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence and Auditor's Performance", *JAAI Volume 14 No. 1*, pp. 29-40.
- Javaheri, H., Safarnia, H., Mollahosseini, A, 2013, "Survey Relationship Between Spiritual Intelligence and Service Quality", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business [Electronic]*, Vol.4 (9), pp. 547-554. Available: [www.ijcrb.webs.com](http://www.ijcrb.webs.com).
- Lembaga Administrasi Negara (LAN), 2008, "Kecerdasan Emosional" Modul Diklat PIM Tingkat IV, Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara (LAN), 2009, "Kecerdasan Spiritual", Modul Pilot Project Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2001, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2005, "Evaluasi Kinerja SDM", Refika Aditama, Bandung.
- Murgiyati, Sri, 2010, " Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai", *Widyariset Vol. 13, No. 10*, pp. 31-40.
- N. Awangga, Suryaputra, 2008, "Tes EQ plus", Pararaton Publishing, Yogyakarta.

- Notoprasetyo, Christina Gunaeka, 2012, 'Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Surabaya". Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi. Fakultas Bisnis Unika Widya Vol. 1 No. 4, pp. 76-81.
- Peraturan Presiden No. 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara.
- Peraturan Kepala BKN No.19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara.
- Peraturan Kepala BKN No. 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Sugiyono, 2014, "Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)", Alfabeta, Bandung.
- Trihandini, M. F. 2005, "Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan", Tesis, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Widyaningrum, Mahmudah Eny, 2013, "Pengaruh Kecerdasan Kinerja, Emosional dan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Surabaya", Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol 24 No. 1, pp. 13-22.
- Yadav, Nidhi, 2011. "Emotional Intelligence and Its Effects on Job Performance: a Comparative Study on Life Insurance Sales Professionals". International Journal of Multidisciplinary Research, pp. 248-260. Available: [www.zenithresearch.org.in](http://www.zenithresearch.org.in)
- Zohar, Danah dan Ian Marshall, 2005, "Spiritual Capital, Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis", Mizan, Bandung

