BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas sebuah organisasi diantaranya bergantung pada faktor kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi penting karena beberapa alasan, yaitu sebagai sumber yang signifikan dalam keunggulan kompetitif serta menjadi bagian penting dari strategi organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah seluruh pegawai yang menjalankan aktifitas organisasi. Hal inilah yang membuat pegawai sebagai aset terpenting karena peran yang dimainkan oleh setiap pegawai terhadap kesuksesan organisasi tersebut.

Untuk menjadi organisasi yang unggul, tentu harus didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai. Permasalahannya adalah, bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerjanya.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi sehingga keberadaanya harus diperhatikan, dikelola dan ditingkatkan kualitasnya. Sumber daya manusia yang mempunyai keunggulan dan kemampuan dalam menyikapi setiap kondisi yang dihadapi sehingga akan mampu memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu karyawan harus memiliki kemampuan dalam hal mengelola dan menguasai diri sendiri serta dapat membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut dikenal sebagai kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ) dan kecerdasan intelektual (IQ). Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan mengetahui perasaan sendiri dan perasaan orang lain serta menggunakan perasaan tersebut untuk menuntun pikiran dan prilaku seseorang.

Menurut Trihandini (2015:17), kecerdasan intelektual merupakan kemampuan kognitif secara global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna sehingga dapat memecahkan masalah. Zohar dan Marshall (2018:42) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual mengasilakn cara berpikir yang berguna untuk menyelesaikan persoalan resional atau tugas-tugas yang jelas. Selain terdapat kecerdasan intelektual, faktor kecerdasan emosional juga mempengaruhi kinerja pegawai.

Kecerdasan emosional menurut Martin (2017:41) ialah “kemampuan untuk memahami diri sendiri, untuk berempati terhadap perasaan orang lain dan untuk mengatur emosi, yang secara bersama berperan dalam peningkatan taraf hidup seseorang”. Kecerdasan emosional tersebut antara lain meliputi rasa empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, kemampuan mengelola diri sendiri, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan menyelesaikan masalah antar pribadi, membina hubungan dengan orang lain, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan

untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Kemampuan teknis dan kecerdasan emosional yang tidak dibarengi dengan kecerdasan spiritual pada akhirnya akan menimbulkan ketidakseimbangan pada diri karyawan.

Sutrisno (2016:273) dinyatakan bahwa, karyawan yang secara teknik unggul dan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi adalah orang-orang yang mampu mengatasi konflik, penuh pertimbangan, lebih siap, lebih cekatan, dan lebih cepat dibandingkan orang lain. Manfaat-manfaat yang dihasilkan oleh kecerdasan emosional yang merupakan faktor keberhasilan perusahaan adalah berkaitan dengan motivasi, membangun loyalitas, komunikasi yang terbuka dan jujur, bekerja sama dan saling mempercayai, kreativitas dan inovasi.

Kecerdasan spiritual menurut Martin (2017:41) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Kecerdasan spiritual atau *Spiritual Quotient* (SQ) diperlukan untuk mengintegrasi semua kecerdasan manusia. Spiritualitas tempat kerja kini menjadi penting karena beberapa alasan. Para karyawan berusaha mencari cara untuk melepaskan diri dari stres dan tekanan yang timbul akibat kehidupan masa kini yang berjalan begitu cepat. Perusahaaan yang diwarnai spiritualitas mengakui bahwa setiap orang memiliki pikiran dan jiwa, berusaha menemukan makna dan tujuan dari pekerjaan yang ia lakukan, serta berkeinginan untuk menjalin hubungan dengan manusia lainnya.

Selain itu, kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang pegawai yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja lebih baik. Kecerdasan spiritual memungkinkan manusia untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. SQ merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.

Menurut Trihandini (2015:17), kecerdasan intelektual merupakan kemampuan kognitif secara global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna sehingga dapat memecahkan masalah. Selain terdapat kecerdasan intelektual, faktor kecerdasan emosional juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Kesuksesan dan kinerja organisasi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh pegawainya, oleh sebab itu organisasi menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai sangat membantu organisasi dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja pegawai sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai manajer untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan *output* yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu yang dekat dengan masyarakat dalam pelayanan publik dengan berbagai pelayanan yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan ini merupakan induk dari pelayanan dalam suatu daerah yang berurusan dengan banyak pelayanan publik. Pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil tergolong dalam jenis pelayanan publik karena adanya kepentingan umum dalam masyarakat yang dilayani oleh Kota/Kabupaten. Kepentingan umum yang ada di masyarakat merupakan sasaran utama dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Aparat Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagai birokrat di tingkat daerah dituntut untuk mampu menangani kendala-kendala yang dihadapi dalam usaha-usaha pembangunan yang digalakkan pemerintah.

Aparat Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil harus mampu melaksanakan fungsi utamanya yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik, cekatan, efektif dan efisien. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu memiliki sumber daya manusia keseluruhan berjumlah kurang lebih 67 orang adapun data pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu berdasarkkan latar belakang pendidikan dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Tingkat Pendidikan Pegawai
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu

Nomor	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)
1.	S2	5
2.	S1	24
3.	D3	6
4.	D2	2
5.	SMA Sederajat	30
Jumlah		67 orang

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu paling banyak memiliki pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA sederajat yaitu sebanyak 30 orang, berlatar belakang pendidikan D2 sebanayak 2 orang dan D3 sebanyak 6 orang, berlatar belakang pendidikan S1 sebanyak 24 orang, berlatar belakang pendidikan S2 sebanyak 5 orang.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dilapangan, ditemukan permasalahan yang terkait dengan variabel yang diteliti. Permasalahan permasalahan kecerdasan intelektual yang terjadi pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan hasil pengamatan peneliti yaitu:

1. Dari segi kecerdasan angka karyawan yang masih kurang yaitu masih ada beberapa pegawai yang terbilang lemah dalam hal menghitung dengan cepat, biasanya pegawai tersebut harus menggunakan bantuan alat hitung atau kalkulator untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan angka-angka walaupun perhitungan yang dilakukan dalam bentuk sederhana, tentunya hal ini mempengaruhi hasil kerja pegawai.
2. Dari segi daya ingat beberapa pegawai yang masih kurang. Hal ini terlihat ketika ada masyarakat yang datang untuk menanyakan kembali arsipnya yang telah beberapa tahun lalu, pegawai sedikit lamban mengingat kembali arsip tersebut, sehingga harus mencari dahulu untuk memastikan apakah arsip tersebut masih ada atau tidak. Tentunya hal ini sangat mengganggu kinerja pegawai terhadap pelayanan pada masyarakat.

Selanjutnya dilihat dari permasalahan kecerdasan emosional terhadap pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu yaitu:

1. Dari sisi pengaturan diri (*Self Management*) beberapa pegawai yang masih kurang, khususnya terlihat pada pegawai ketika banyak masyarakat yang datang berurusan ke Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Hal ini dapat dilihat dari kurang pandainya pegawai mengatur emosi atau cenderung cepat marah ketika mengalami kesulitan dilapangan.
2. Dari sisi motivasi (*self motivasion*) pegawai yang masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya inisiatif pegawai untuk bekerja di luar jadwal yang telah ditentukan agar mencapai hasil kerja yang lebih maksimal. Pegawai lebih banyak menunda pekerjaannya hingga hari esok dari pada harus bekerja lembur di kantor.
3. Dari segi keterampilan sosial (*relationship management*) beberapa pegawai yang masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari adanya *gap* (kesenjangan) terutama antara pegawai senior dan junior. Pegawai senior merasa bahwa mereka lebih berkuasa dan harus menjadi prioritas utama dalam segala hal. Sehingga hubungan antara pegawai senior dan junior terkesan kurang harmonis.

Permasalahan lain yang dihadapai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu yaitu kecerdasan spritual pegawainya yang juga masih kurang. Hal ini salah satunya terlihat dari selera humor pegawai yang kurang, terlebih ketika pegawai sedang menyiapkan laporan akhir tahun yang membutuhkan kekuatan pikiran dan fisik yang ekstra untuk bekerja

menyelesaikan target kerja. Pegawai menjadi sedikit sensitif dan mudah marah ketika di tegur oleh atasan ataupun rekan kerjanya.

Masalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, hampir tidak pernah menjadi wacana penting di kalangan pegawai dan pimpinan, dan dibiarkan begitu saja tanpa pembinaan dan pengelolaan, sehingga menimbulkan perilaku pegawai yang suka terlambat masuk kerja, pulang lebih awal, menggunakan jam kerja dan peralatan milik Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu untuk kepentingan pribadi, mudah marah ketika menghadapi masalah atau ditegur atasan, dan perilaku lainnya yang sejenis. Padahal pengembangan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual bagi pegawai merupakan salah satu faktor penting yang layak memperoleh prioritas untuk meningkatkan kinerja, karena dapat memunculkan kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati, berempati, kemampuan bekerjasama serta rasa tanggung jawab.

Penerapan konsep kecerdasan intektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual menjadi suatu hal yang wajib bagi pimpinan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu untuk menjalankan dan mewujudkan visi dan misi organisasi. Ketiga konsep kecerdasan ini memiliki nilai investasi jangka panjang yang mampu membawa pegawai untuk berkinerja dengan baik, sehingga mampu untuk menciptakan reputasi pimpinan yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu.

Dengan membawa nilai-nilai spiritualitas dalam bekerja, maka akan membuat pegawai merasa lebih hidup, dan pekerjaanya lebih bermakna serta lebih bertanggungjawab dalam bekerja, karena dia sadar bahwa apa yang telah dikerjakannya juga akan dipertangungjawabkan terhadap Tuhan Yang Maha Kuasa. Berdasarkan teori yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual yang tingi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam mencapai suatu tujuan atau keberhasil dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

Agar dapat mengetahui tingkat keberhasilan kerja pegawai, maka dilakukan evaluasi kinerja sesuai dengan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang penilaian kinerja pegawai. Berdasarkan hasil evaluasi semester, kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu mengalami fluktuasi setiap tahunnya baik yang terlihat pada setiap indikator maupun rata-rata kinerja secara umum. Kemungkinan hal tersebut disebabkan belum bersinerginya kompetensi-kompetensi dalam kecerdasan intelektual, kecerdasaan emosional dan kecerdasan spiritual pada pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu. Adapun data pelaksanaan program kerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu.

Tabel 1.2
Capaian Kinerja 2018 sampai dengan 2020
Jenis Pelayanan Dasar:Pelayanan Dokumen Kependudukan

No	Indikator	Capaian Tahun 2018	Capaian Tahun 2019	Capaian Tahun 2020	Capaian Tahun 2021
1.	Cakupan Penerbitan kartu keluarga	98,5%	99,72%	98,79%	100%
2.	Cakupan kepemiikan kartu keluarga	98,2%	98,32%	98,67%	99,2%
3.	Cakupan penerbitan kartu tanda penduduk	83,35%	90%	97%	100%
4.	Cakupan kepemilikan kartu tanda penduduk	83,35%	89,45	95,1%	99,65%
5.	Rasio penduduk ber-KTP persatuan penduduk	796.600 orang	893.245 orang	923.243 orang	1.231.402 orang
6.	Penerapan KTP berbasis NIK secara nasional	98%	99,7%	100%	100%
7.	Cakupan penerbitan akte kelahiran	67,28%	69.56%	74,71%	84,94%
8.	Cakupan kepemilikan akte kelahiran per 1000 penduduk	672,8 permil	695,6 permil	747,1 permil	849,4 permil
9.	Rasio bayi ber-akte kelahiran	95,5%	96,78%	97,21%	98,41%
10.	Cakupan penerbitan kutipan akte kematian	2%	5%	16%	20,2%
11.	Ketersediaan data base kependudukan	Ada	Ada	Ada	Ada

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Rohul, 2018

Pada Tabel 1.2 dapat diperhatikan bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu rata-rata tidak dapat mencapai target kerja 100% setiap tahunnya. Berdasarkan data-data tersebut, terlihat bahwa antara realisasi dengan pencapaian target kerja yang ditetapkan belum dapat dikatakan 100% optimal. Hal ini diduga karena belum optimalnya kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu.

Dari tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tidak semua program kerja dapat tercapai. Untuk program kegiatan Program Cakupan kepemiikan kartu keluarga Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu secara umum juga belum bisa mencapai target yang ditentukan setiap tahun, misalnya pada tahun 2018 hanya mencapai realisasi sebesar 98,2% dari 100% target yang ditetapkan. Pada tahun 2019, hanya mencapai realisasi sebesar 98,32% dari 100% target yang ditetapkan. Pada tahun 2020 hanya mencapai realisasi sebesar 98,67% dari 100% target yang ditetapkan, namun pada tahun 2021 target mengalami peingkatan realisasi sebesar 99,2% dari 100% target yang ditetapkan. Tidak tercapainya programn kerja secara keseluruhan dikarenakan sebagian karyawan yang aspek-aspek kinerjanya dinilai masih berada di bawah standar kompetensi atau belum seperti yang diharapkan oleh pimpinan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu. Sementara, yang menjadi harapan pimpinan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu adalah kinerja karyawan meningkat secara stabil setiap tahunnya, bahkan jika dapat, kinerja karyawan diharapkan berada diatas standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan serta beberapa hasil penelitian terdahulu, penelitian tertarik untuk mengetahui lebih jauh dengan mengangkat judul penelitian yaitu “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan spritual secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu.

3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spritual secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan sekaligus mengkonfirmasikan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Perusahan

      Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan tambahan ilmu pengetahuan bagi perusahaan terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai.

   b. Bagi Peneliti

      Untuk memberikan gambaran secara obyektif terkait dengan pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan

spiritual terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu.

c. Bagi Karyawan

Memberikan tambahan ilmu serta wawasan tentang kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual agar kinerja pegawai semakin baik.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal ini terdiri dari 5 bab yakni:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penilitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Berisi landasan teori, penilitian terlebih dahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penilitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi ruang lingkup penilitian,populasi dan sampel, jenis dan sumber data defenisi operasional, instrumen penilitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian yang diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual (IQ) diyakini menjadi sebuah ukuran standar kecerdasan selama bertahun-tahun. Dalam perjalanan berikutnya orang mengamati, dan pengalaman memperlihatkan, tidak sedikit orang dengan IQ tinggi, yang sukses dalam studi, tetapi kurang berhasil dalam karier dan pekerjaan. Dari realitas itu, lalu ada yang menyimpulkan, IQ penting untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi kemudian jadi kurang penting untuk menapak tangga karier. Untuk menapak tangga karier, ada sejuml unsur lain yang lebih berperan, sebagai contoh, seberapa jauh seseorang bisa bekerja dalam tim, seberapa bisa ia menenggang perbedaan dan seberapa luwes ia berkomunikasi dan menangkap bahasa tubuh orang lain. Unsur tersebut memang tidak termasuk dalam tes kemampuan (*aptitude test*) yang ia peroleh saat mencari pekerjaan (Misbach, 2017:34).

Menurut Azwar (2017:24) Mendefinisikan kecerdasan intelektual sebagai tingkat kemampuan pengalaman seseorang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang langsung dihadapi dan untuk mengantisipasi masalah-masalah yang akan dating. Menurut Kreitner dan Kinicki (2017:14), kecerdasan intelektual adalah kemampuan individu untuk berpikir dan bertindak secara terarah serta mengolah dan menguasai lingkungan secara efektif. Parker (2017:44), menyebutkan

pengertian bahwa inteligensi sebagai kapasitas rata-rata seorang individu yang dapat dilihat dalam kemampuan individu untuk menghadapi tuntutan kehidupan, dan berhubungan dengan keahlian dalam berfikir skala normal dan rasional.

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli, maka dapat penulis simpulkan bahwa intelegensi sebagai kemampuan untuk melihat hubungan yang relevan diantara objek-objek atau gagasan-gagasan, serta kemampuan untuk menerapkan hubungan-hubungan ini kedalam situasi-situasi yang serupa

2.1.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual

Seseorang memiliki intellegensi yang berbeda-beda, perbedaan intellegensi ini dapat dilihat dari tingkah laku dan perbuatnnya. Adanya perbedaaan ini tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Lendriyono (2017:87) antara lain:

1. Faktor pembawaan

   Faktor pembawaan merupakan faktor pertama yang berperan di dalam intelegensi. Faktor ini ditentukan oleh sifat yang dibawa sejak lahir. Batas kesanggupan atau kecakapan seseorang dalam memecahkan masalah, antara lain ditentukan oleh faktor bawaan. Oleh karena itu, di dalam satu kelas dapat dijumpai anak yang bodoh, agak pintar, dan pintar sekali, meskipun mereka menerima pelajaran dan pelatihan yang sama.

2. Faktor minat dan pembawaan yang khas

   Faktor minat ini mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu. Dalam diri manusia terdapat dorongan atau motif yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luas,

sehingga apa yang diminati oleh manusia dapat memberikan dorongan untuk berbuat lebih giat dan lebih baik.

3. Faktor pembentukan

   Pembentukan adalah segala keadaan di luar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan intelegensi. Di sini dapat dibedakan antara pembentukan sengaja, seperti yang dilakukan di sekolah dan pembentukan yang tidak disengaja, misalnya pengaruh alam disekitarnya.

4. Faktor kematangan

   Di mana tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Setiap organ manusia baik fisik maupun psikis, dapat dikatakan telah matang, jika ia telah tumbuh atau berkembang hingga mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing.

5. Faktor kebebasan

   Faktor kebebasan artinya manusia dapat memilih metode tertentu dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Di samping kebebasan memilih metode, juga bebas dalam memilih masalah yang sesuai dengan kebutuhannya.

6. Stabilitas intelegensi dan IQ

   Intelegensi bukanlah IQ. Intelegensi merupakan suatu konsep umum tentang kemampuan individu, sedang IQ hanyalah hasil dari suatu tes intelegensi itu (yang notabene hanya mengukur sebagai kelompok dari intelegensi). Stabilitas inyelegensi tergantung perkembangan organik otak.

Menurut Purwanto (2018:55-56), kecerdasan intelektual manusia dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu:

1. Pembawaan

   Pembawaan ditentukan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dibawa sejak lahir, yakni dapat tidaknya memecahkan suatu soal, pertama tama di tentukan oleh pembawaan kita.

2. Kematangan

   Setiap organ di tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Setiap organ (fisik maupun psikis) dapat dikatakan telah matang jika telah mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing masing. Anak anak tidak dapat memecahkan soal –soal tertentu karna soal soal itu terlampau sukar.

2.1.1.2 Indikator Kecerdasan Intelektual

Menurut Robbins (2017:45), kecerdasan intelektual dibagi menjadi tujuh indikator:

1. Kecerdasan angka

   Kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.

2. Pemahaman verbal

   Kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.

3. Kecepatan persepsi

   Kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.

4. Penalaran induktif

   Kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

5. Penalaran deduktif

   Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.

6. Visualisasi spasial

   Kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.

7. Daya ingat

   Kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Menurut Sumadi (2016:34) beberapa indikator seseorang memiliki kecerdasan intelektual adalah:

1. Keterampilan verbal

   Kemampuan untuk berpikir dengan kata-kata dan menggunakan bahasa untuk mengungkapkan makna.

2. Keterampilan matematis

   Kemampuan untuk menjalankan operasi matematis. Peserta didik dengan kecerdasan *logical mathematical* yang tinggi memperlihatkan minat yang besar terhadap kegiatan eksplorasi.

3. Kemampuan ruang

   Kemampuan untuk berpikir secara tiga dimensi. Cenderung berpikir secara visual. Mereka kaya dengan khayalan internal (*Internal imagery*) sehingga cenderung imaginatif dan kreatif.

4. Kemampuan musical

   Kepekaan terhadap pola tangga nada, lagu, ritme dan mengingat nada-nada. Ia juga dapat mentransformasikan kata-kata menjadi lagu dan menciptakan berbagai permainan musik.

5. Keterampilan kinestetik tubuh

   Kemampuan untuk memanipulasi objek dan mahir sebagai tenaga fisik. Senang bergerak dan menyentuh. Mereka memiliki control pada gerakan, keseimbangan, ketangkasan, dan keanggunan dalam bergerak. Mereka mengeksplorasi dunia dengan otot-ototnya. Cenderung berprofesi menjadi ahli bedah, seniman yang ahli, penari.

6. Inteligensi Keterampilan intrapersonal

   Kemampuan untuk memahami diri sendiri dengan efektif mengarahkan hidup seseorang.

7. Keterampilan interpersonal

   Kemampuan untuk memahami dan secara efektif berinteraksi dengan orang lain. Pintar menjalin hubungan social, serta mampu mengetahui dan menggunakan beragam cara saat berinteraksi.

8. Keterampilan naturalis

   Kemampuan untuk mengamati pola di alam serta memahami system buatan manusia dan alam. Menonjol ketertarikan yang sangat besar terhadap alam sekitar, termasuk pada binatang, diusia yang sangat dini. Mereka menikmati benda-benda dan cerita yang berkaitan dengan fenomena alam, misalnya terjadinya awan, dan hujan, asal-usul binatang, peumbuhan tanaman, dan tata surya.

9. Emosional

   Kemampuan untuk merasakan dan mengungkapkan emosi secara akurat dan adaftif (seperti memahami persfektif orang lain).

2.1.2 Pengertian Kecerdasan Emosional

Goleman (2017:43) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan-hubungan kita. Goleman menjelasakan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Cooper dan Sawaf (2018:13) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Casmini (2019:17) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain membedakan satu emosi dengan lainnya dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun proses berpikir dan berperilaku seseorang.

Dari defenisi-defenisi para ahli dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk bisa mengenal dirinya sendiri dengan lebih baik dan mengenal orang lain sehingga akan mampu menjalin sebuah hubungan yang harmonis dengan orang lain.

2.1.2.1 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2017:44) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima indikator utama, yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

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

2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

   Self Management 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. Motivasi (*Self Motivation*)

   Self Motivation merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustasi.

4. Empati (*Empathy/Social awareness*)

   Empathy 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.

5. Ketrampilan Sosial (*Relationship Management*)

Relationship Management adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan serta bekerja sama dalam tim.

Selanjutnya Cooper dan Sawaf (2018:15), menyebutkan beberapa indikator kecerdasan emosional yaitu:

1. Mengenali Emosi Sendiri

   Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemmapuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.

2. Mengelola Emosi

   Mengelola emosi merupakan kemmapuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat, sehingga dapat tercapai keseimbangan dalam diri individu.

3. Memotivasi Diri Sendiri

   Kendali diri emosional menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang.

4. Mengenali Emosi Orang Lain

   Mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Orang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

5. Membina Hubungan

Kemampuan dalam membina huungan merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli tentang kecerdasan emosinal, maka dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi adalah mereka yang mampu mengendalikan diri (mengendalikan gejolak emosi), memelihara dan memacu motivasi untuk terus berupaya dan tidak mudah menyerah atau putus asa, mampu mengendalikan dan mengatasi stress, mampu menerima kenyataan.

2.1.3 Pengertian Kecerdasan Spritual

Menurut para ahli, ada banyak kecerdasan yang diberikan oleh Tuhan kepada manusia. Salah satunya yaitu kecerdasan spiritual (SQ), kecerdasan ini merupakan kecerdasan yang mengangkat fungsi jiwa sebagai perangkat internal diri yang memiliki kemampuan dan kepekaan dalam melihat makna yang ada di balik sebuah kenyataan atau kejadian tertentu. Kecerdasan spiritual (SQ) yang sangat terkait dengan persoalan makna dan nilai ini pertama kali digagas dan ditemukan oleh Danah Zohar dan Ian Marshall.

Menurut Zohar dan Marshall dalam bukunya Siswanto (2017:23) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual secara terminologi adalah kecerdasan pokok yang dengannya dapat memecahkan masalah-masalah makna dan nilai, menempatkan tindakan atau suatu jalan hidup dalam konteks yang lebih luas, kaya, dan bermakna. Menurut Danah Zohar dalam bukunya Muhaimin (2017:23): “menilai bahwa kecerdasan spiritual merupakan bentuk kecerdasan tertinggi yang

memadukan kedua bentuk kecerdasan sebelumnya, yakni kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional". Kecerdasan spiritual dinilai sebagai kecerdasan yang tertinggi karena erat kaitannya dengan kesadaran orang untuk bisa memaknai segala sesuatu dan merupakan jalan untuk bisa merasakan kebahagiaan

S*piritual Quotient* (SQ) adalah kecerdasan yang berperan sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. SQ merupakan kecerdasan tertinggi dalam diri kita (Rahmasari, 2019:12). Menurut Abdullah (2018:45) kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang membuat seseorang menjadi utuh, sehingga dapat mengintegrasikan berbagai fragmen kehidupan, aktifitas dan keberadaannya. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang dapat mengetahui apa sesungguhnya dirinya dan organisasinya. Kecerdasan spiritual memungkinkan lahirnya wawasan dan pemahaman untuk beralih dari sisi dalam ke permukaan keberadaan seseorang, tempat seseorang bertindak, berpikir dan merasa. Kecerdasan spiritual juga menolong seseorang untuk berkembang

Berdasarkan pendapat para ahli, peneliti menarik kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang dibangun dari dua kecerdasan, yakni intelektual dan emosional. Orang yang memiliki kecerdasan spiritual adalah orang yang bisa memecahkan permasalahan tidak hanya menggunakan rasio dan emosi saja, namun mereka menghubungkan dengan makna kehidupan secara spiritual. Kecerdasan spiritual yang tumbuh sejak dini akan menjadi kekuatan untuk menjadikan anak yang berani karena keyakinan kepada Tuhan, optimis, dan melakukan kebajikan secara terus menerus.

2.1.3.1 Indikator Kecerdasan Spritual

Orang yang memiliki kecerdasan spiritual, ketika menghadapi persoalan dalam hidupnya, tidak hanya dihadapi dengan rasional dan emosional saja, tapi ia akan menghubungkannya dengan makna secara spiritual agar langkah-langkahnya lebih matang dan bermakna dalam kehidupan. Menurut Abdullah (2018:45) menyebutkan ada lima indikator orang yang mempunyai kecerdasan spiritual, yakni sebagai berikut:

1. Senang Berbuat Baik

   Ciri-ciri anak yang mempunyai kecerdasan spiritual adalah senang berbuat baik. Ciri-ciri yang pertama ini tidak dapat tumbuh pada jiwa seorang anak dengan mudah, oleh karenanya orang tua harus senantiasa melatih perbuatan ini sejak dini.

2. Senang Menolong Orang Lain

   Hidup di zaman modern seperti ini, yang orang-orangnya cenderung individualis dan sibuk dengan urusan masing-masing, senang menolong orang lain seakan menjadi perbuatan yang mahal harganya.

3. Menemukan Tujuan Hidup

   Menemukan tujuan hidup adalah hal yang mendasar dalam kehidupan seseorang. Tanpa tujuan hidup yang jelas, seseorang akan sulit menemukan kebahagiaan.

4. Turut Merasa Memikul Sebuah Misi Mulia

   Hidup seseorang akan terasa jauh lebih bermakna apabila ia turut merasa memikul sebuah misi mulia kemudian terhubung dengan sumber kekuatan. Sebagai orang beriman, sumber kekuatan yang diyakini adalah Tuhan. Misi

mulia itu bermacam-macam, misalnya perdamaian, ilmu pengetahuan, kesehatan, keindahan, atau harapan hidup.

5. Mempunyai Selera Humor yang Baik

   Keberadaan humor penting sekali dalam kehidupan manusia. Tanpa adanya humor, kehidupan akan berjalan kaku. Maka ketika terjadi ketegangan, humor diperlukan agar suasana kembali cair dan menyenangkan. Humor bisa menjadi hiburan bagi orang yang sedang mengalami kesedihan. Hanya orang-orang yang mempunyai kecerdasan spiritual yang bisa menerima dan menikmati sebuah humor. Hal ini terbukti ketika seseorang sedang dilanda kemarahan, misalnya akan sulit menerima dan menikmati humor yang diberikan kepadanya.

Menurut Tasmara (2018:12) dalam bukunya diantara indikator yang memiliki kecerdasan spiritual adalah:

1. Memiliki Tujuan Hidup yang Jelas

   Seseorang yang cerdas secara spiritual akan memiliki tujuan hidup berdasarkan alasan-alasan yang jelas dan bisa dipertanggung jawabkan baik secara moral maupun dihadapan Allah SWT nantinya.

2. Memiliki Prinsip Hidup

   Prinsip adalah suatu kesadaran fitrah yang berpegang teguh kepada pencipta yang abadi yaitu prinsip yang Esa.

3. Cenderung kepada Kebaikan

   Insan yang memiliki kecerdasan spiritual akan selalu termotivasi untuk menegakkan nilai-nilai moral yang baik sesuai dengan keyakinan agamanya dan akan menjauhi segala kemungkaran dan sifat yang merusak kepada kepribadiannya sebagai manusia yang beragama.

4. Berjiwa Besar

   Manusia yang memiliki kecerdasan ruhiyah atau spiritual, akan sportif dan mudah mengoreksi diri dan mengakui kesalahannya.

2.1.3.2 Langkah-langkah Mengembangkan Kecerdasan Spiritual

Menemukan makna hidup adalah sesuatu yang sangat penting agar seseorang dapat meraih sebuah kebahagiaan. Orang-orang yang tidak bisa menemukan makna hidup biasanya merasakan jiwanya hampa. Alangkah ruginya hidup di dunia yang hanya sementara ini jika seseorang tidak menemukan makna dalam kehidupannya. Berikut adalah langkah-langkah mengembangkan kecerdasan spiritual menurut Tasmara (2018:12):

1. Membiasakan Diri Berpikir positif

   Berpikir positif yang paling mendasar untuk dilatihkan pada anak-anak adalah berpikir positif kepada Tuhan yang telah menetapkan takdir bagi manusia

2. Memberikan Sesuatu yang Terbaik

   Seseorang yang berbuat sesuatu atau bekerja dengan misi untuk memberikan sesuatu yang terbaik untuk Tuhan secara otomatis hasil kerjanya pun berbanding lurus dengan keberhasilan.

3. Menggali Hikmah di Setiap kejadian

   Kegagalan boleh saja terjadi, namun orang yang memiliki kecerdasan spiritual akan bisa menggali hikmah sehingga dapat menemukan kebaikan dan masih bisa merasakan kebahagiaan.

2.1.4 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2016:37) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Timpe (2017:56) kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Menurut Kaswan (2018:86) kinerja karyawan adalah mempengaruhi seberapa banyak atau besar karyawan memberikan konstribusi pada perusahaan. Wijayanti (2018:386) kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Selanjutnya Meiner dalam Wijayanti, (2018:386) mencatat bahwa kesuksesan kinerja yang dicapai individu di dalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain.

2.1.4.1 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan faktor-faktor yang merupakan pendukung dalam pencapaian tujuan supaya kinerja mempunyai nilai yang bagus dan bermakna. Indikator kinerja dijelaskan Mangkunegara (2017:67) yang menyatakan beberapa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan

   Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2. Prestasi kerja

   Hasil prestasi kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3. Kedisiplinan

   Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

4. Kerja sama

   Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

5. Kecakapan

   Diukur dari tingkat pegawai yang disesuaikan sengan pekerjaan yang menajadi tugasnya.

6. Tanggung jawab.

   Kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Simamora (2017:13), penilaian kinerja adalah suatu proses dimana suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan perusahaan mengetahui seberapa baik seorang karyawan bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Loyalitas

   Kesetian pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyal seseorang merasa tidak perlu mendapatkan imbalan, hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

2. Kepemimpinan

   Pimpinan harus mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide dan gagasan demi keberhasilan kantor.

3. Kerja sama

   Usaha bersama antara orang yang satu dengan kelompok untuk mencapai tujuan yang sama. Pihak kantor perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan pemerintahan.

4. Prakarsa

   Mempelopori seseorang dalam berbuat prakarsa ini perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan kantor.

5. Tanggung jawab

   Kesadaran manusia terhadap tingkah laku ataupun perbuatan baik yang disegaja maupun tidak disegaja. Tanggung jawab ini harus dimiliki oleh setiap karyawan baik ia berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.

6. Pencapaian target

   Pencapaian target biasanya kantor mempunyai strategi-strategi. Bagi para karyawan penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Martoyo (2017:34) mengatakan bahwa kinerja seorang karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu:

1. Motivasi, yaitu proses mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diniginkan..
2. Kemampuan, adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.
3. Lingkungan kerja, adalah dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula

halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Berikut penulis paparkan beberapa penelitian yang terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Agus, 2015	Pengaruh motivasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai	Variabel independen: motivasi dan kecerdasan emosional Variabel dependen: kinerja pegawai	Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan motivasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
Desty, 2018	Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur	Variabel independen: kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual Variabel dependen: kinerja karyawan	Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh secara secara parsial dan simultan variabel kecerdasan emosional dan variabel kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja karyawan dapat diterima
Sitepu dkk (2020)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, Dan Spritual Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pom Di Banda Aceh	Variabel independen: kecerdasan intelektual, emosional, dan spritual Variabel dependen: kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

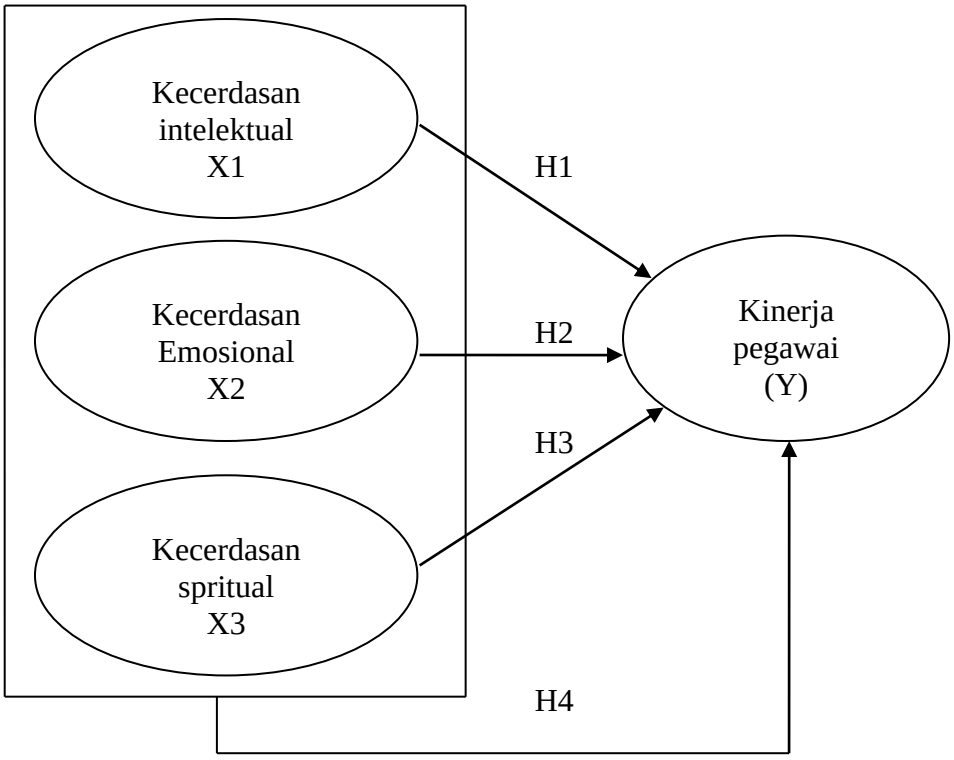
Berlanjut ke hal 34…

…Lanjutan Tabel 2.1

Nama, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Kurniawan (2020)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka	Variabel independen: kecerdasan intelektual dan kecerdasan Emosional Variabel dependen: kinerja karyawan	Secara parsial dan simultan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Wispandono dan Buyung (2019)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spirritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan)	Variabel independen: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spirritual Variabel dependen: kinerja pegawai	secara parsial dan simultan variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2.2. Kerangka Konseptual

Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual yang tingi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam mencapai suatu tujuan atau keberhasil dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Secara ringkas kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada paradigma penelitian pada gambar dibawah ini:



Sumber : Wispandono dan Buyung (2019)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Dari kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu.

H2 : Diduga kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu.

H3 : Diduga kecerdasan spritual memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu.

H4 : Diduga kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup penelitian

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian di lakukan selama 5 bulan yaitu mulai bulan April sampai dengan Agustus tahun 2022. Mulai dari menemukan masalah sampai dengan hasil penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Suharsimi (2017:134) populasi adalah jumlah keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu yaitu sebanyak 67 orang.

2. Sampel

Sampel adalah keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Suharsimi, 2010:134)). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 67 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yang bersumber dari data primer yaitu dari penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada karyawan yang dijadikan sampel penelitian. Data yang didapat berupa data ordinal dan jenisnya adalah data *time series* yaitu data yang diambil pada waktu itu saja. Ddata sekundernya adalah profil perusahaan, jumlah staff, data diri pegawai.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan, maka dipergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi.

   Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung aktivitas keseharian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu, seperti :data jumlah pegawai serta data lainnya yang menunjang pokok pembahasan.

2. Kuesioner

   Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.

3. Penelitian kepustakaan

   Penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku penunjang referensi, peraturan-peraturan dan sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori dan sebagai dasar melakukan penelitian.

3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasikan seperti terlihat pada Tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Jenis Pengukuran
Kecerdasan Intelektual (X1)	Menurut Robbins (2017:45), Mendefinisikan kecerdasan intelektual sebagai tingkat kemampuan pengalaman seseorang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang langsung dihadapi dan untuk mengantisipasi masalah-masalah yang akan datang	Robbins (2017:45), 1. Kecerdasan angka 2. Pemahaman verbal 3. Kecepatan persepsi 4. Penalaran induktif 5. Penalaran deduktif 6. Visualisasi spasial 7. Daya ingat	Ordinal
Kecerdasan emosional (X2)	Menurut Goleman (2017:43) kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan-hubungan kita	Goleman (2017:44) 1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*) 2.. Pengaturan Diri (*Self Management*) 3. Motivasi (*Self Motiv* ti (*Empathy/Social ation*) 4. Empa *awareness*) 5. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)	Ordinal
Keceerdasan spritual (X3)	Abdullah (2018:45) Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang membuat seseorang menjadi utuh, sehingga dapat mengintegrasikan berbagai fragmen kehidupan, aktifitas dan keberadaannya.	Abdullah (2018:45) 1. Senang Berbuat Baik 2.Senang Menolong Orang Lain 3. Menemukan Tujuan Hidup 4. Turut Merasa Memikul Sebuah Misi Mulia 5. Mempunyai Selera Humor yang Baik	Ordinal
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Simamora, 2017:9)	- Loyalitas - kepemimpinan - Kerja sama - prakarsa - Tanggung jawab - Pencapaian target (Simamora, 2017:13)	Ordinal

3.6 Instrumen Penelitian

Didalam melakukan penelitian, peneliti memberikan skala untuk mengukur variabel-variabel yang akan diteliti melalui jawaban responden dengan menggunakan skala likert. Skala yang digunakan dan skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu- Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Statiska Untuk Penelitian, Sugiyono (2017:87).

Kuesioner yang telah disusun hendaknya dilanjutkan dengan melakukan uji kuesioner. Uji kuesioner secara kuantitatif dapat dilakukan melalui uji validitas dan Reliabilitas.

1. Uji validitas Instrument

   Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya, suatu alat ukur dikatakan valid apabila alat tersebut mengukur apa yang sebenarnya hendak diukur. Validitas berarti taraf keabsahan dalam mengukur target yang diukur dengan menggunakan data berupa skor hasil uji coba instrumen yang telah disiapkan, pengetesan instrumen dilakukan kepada sejumlah individu yang setara dengan subjek penelitian. Sedangkan uji validitas logis dilakukan dengan cara mencermati isi (*content*), konstruksi, dan tampilan (*face*). Setelah kriteria instrumen yang

berkualitas diketahui dan memenuhi barulah dapat digunakan untuk menjaring data penelitian (Suwartono, 2017: 69).

Validitas dalam penelitian ini dicari dengan *criteria internal* yaitu mengkorelasikan skor masing-masing dengan skor totalnya. Cara yang digunakan untuk menghitung korelasi skor masing-masing item dengan skor totalnya adalah dengan program SPSS memakai teknik korelasi *product moment*.

2. Uji Reliabilitas Instrument

Reliabilitas adalah ukuran yang menujukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian keperilakukan mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Sugiyono, 2017: 81). Penelitian memerlukan data yang benar-benar valid dan reliabel. Dalam rangka urgensi ini, maka kuesioner sebelum digunakan sebagai data penelitian primer, terlebih dahulu diujicobakan ke sampel uji coba penelitian. Uji coba ini dilakukan untuk memperoleh bukti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melak ukan fungsi ukurnya, Jika koefisien alpha cronbach > 0,60 maka konstruk variabel dikatakan reliabel (Ghozali, 2016: 68).

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisa dibagi menjadi empat tahap yaitu:

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang tidak menggunakan model matematika, model statistik dan ekonometrik atau model-model tertentu lainnya.

Analisa data yang dilakukan terbatas pada teknik pengolahan datanya, seperti pada pengecekan data dan tabulasi, dalam hal ini sekedar membaca tabel-tabel, grafik-grafik atau angka-angka yang tersedia, kemudian melakukan uraian dan penafsiran. Dalam hal ini enggunakan TCR. masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \text{ X } 100\ \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3.3
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
81% - 100%	Sangat baik
61% - 80.99%	Baik
41% - 60.99%	Cukup baik
21% - 40.99%	Kurang baik
0% - 20.99%	Tidak baik

Sumber: Sudjana (2017:715)

3.7.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis kuantitatif. Alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika atau model statistik dan ekonometrik. Hasil analisis dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

3.7.2.1 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Uji Multikolinearitas**.**

   Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksinya dengan cara menganalisis nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (Ghozali, 2016:14). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut: Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

2. Uji Heteroskedasitas.

   Uji heteroskedastisitas menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan adalah homoskedastisitas. Sedangkan jika varians tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser yang selanjutnya

dilakukan perbandingan antara nilai Sig=t dengan 0,05. Jika Sig-thitung lebih kecil dari 0,05, maka akan terjadi heteroskedstisitas (Rumengan, 2017: 89).

3. Normalitas data

   Uji normatis bertujuan untuk menguji apakah distribusi data variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi yang terjadi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan statistik *Kolgomorov-Smirnov* dengan SPSS 18. Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* dengan nilai alpha 5% sehingga apabila nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang terdistribusi normal (Rumengan, 2017:83).

3.7.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Djarwanto dan Subagyo (2017: 309), "karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (pengaruh) antar variabel maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi". dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a+b_1X_1+b_2X_2+ b_3X_3+ e$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja Pegawai
X_1	=	Kecerdasan Intelektual
X_2	=	Kecerdasan emosional
X_3	=	Kecerdasan Spritual
a	=	Nilai konstanta
$b_{1,2,3}$	=	Koefisien regresi
e	=	Standar error

3.7.3.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji statistik t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam menerangkan variabel kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan dengan melihat langsung pada hasil perhitungan koefisien regresi melalui SPSS pada bagian *Unstandardized Coefficients* dengan membandingkan *Unstandardized Coefficients* B dengan *Standard error of estimate* sehingga akan didapatkan hasil yang dinamakan t hitung. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Apabila t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi < α (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila t hitung < t tabel dan tingkat signifikansi > α (0, 05), maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat siginifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:17). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho: Variabel-variabel bebas yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan berpengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai.

Ha: Variabel-variabel bebas yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja staff. Menurut Ghozali (2016:13), dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2016:16). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerjastaff) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka (R^2) pasti meningkat tidak perduli apakah variable tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* (R^2) pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti (R^2) nilai *adjusted* (R^2) dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.