

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Penelitian**

##### **4.1.1. Profil Sekretariat Daerah**

Kabupaten Rokan Hulu merupakan sebuah kabupaten hasil pemekaran Kabupaten Kampar, yang berdiri tanggal 12 Oktober 1999 berdasarkan kepada UU Nomor 53 Tahun 1999 dan UU Nomor 11 Tahun 2003 tentang perubahan UU RI Nomor 53 Tahun 1999, yang diperkuat dengan keputusan MK No. 010/PUU-1/2004, tanggal 26 Agustus 2004. Sejak itulah instansi Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rokan Hulu berdiri.

Instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu berada di Jln. Komplek Perkantoran Pemda Kabupaten Rokan Hulu. Tepatnya di Desa Pematang Berangan, Kecamatan Rambah, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu dipimpin oleh seorang Sekretaris dengan tugas membantu kepala daerah dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan, pembinaan administrasi, organisasi, dan tata laksana serta memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh perangkat daerah Kabupaten Rokan Hulu. Jumlah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 234 orang. Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu terdiri dari 10 bagian, dimana bagian-bagian tersebut memiliki tugas dan fungsi (tupoksi) nya masing-masing. Sebagai salah satu instansi pemerintah atau organisasi perangkat daerah (OPD) Kabupaten

Rokan Hulu, Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu merupakan induk dari semua OPD yang ada di Kabupaten Rokan Hulu.

#### **4.1.2. Visi dan Misi Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu**

##### **a. Visi Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu**

“Terwujudnya Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu sebagai satuan kerja perangkat daerah yang terbaik dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan, pembangunan dan informasi, serta pelayanan prima kepada masyarakat”

Penjelasan makna visi :

Pernyataan visi tersebut mempunyai makna dan tujuan yang ingin dicapai bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu sebagai pusat pelayanan administrasi yang diharapkan dapat memberikan arah, informasi mengkoordinir, membina dan mengevaluasi dalam menjalankan roda pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat antar lembaga, dinas/atau instansi pemerintah dilingkungan Kabupaten Rokan Hulu, sehingga tercipta pemerintahan yang baik (Good Governance).

##### **b. Misi Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu**

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi yang merupakan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Pernyataan misi membawa organisasi kepada suatu focus dan menjelaskan mengapa organisasi itu ada, apa yang akan dilakukan dan bagaimana melakukannya. Misi merupakan suatu pernyataan, tujuan organisasi yang

mewujudkan dalam produk pelayanan, kebutuhan yang dapat ditanggulangi kelompok masyarakat, nilai yang diperoleh serta aspirasi an cita-cita dimasa mendatang, atau sesuatu yang di emban atau dilaksanakan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh pegawai dan pihak yang berkepentingan dapat mengenal Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu, dan mengetahui peran dan program-programnya serta hasil yang akan diperoleh diwaktu-waktu yang akan datang. Untuk dapat mewujudkan visi yang telah disepakati, maka ditetapkan misi Sekreariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu sebagai berikut:

1. Melanjutkan terwujudnya peningkatan kinerja aparatur pemerintah, meliputi layanan public, *good governance*, *clean government*.
2. Melanjutkan terwujudnya aktualisasi nilai-nilai agama dan budaya.

Misi pertama melanjutkan terwujudnya peningkatan kinerja aparatur pemerintah, meliputi pelayanan public, *good governance*, *clean government*, mempunyai tujuan :

1. Meningkatkan pengetahuan wawasan dan kemampuan pegawai secretariat daerah kabupaten rokan hulu dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi, sehingga terwujudnya perencanaan yang efisien dan efektif yang meliputi pelayanan publik, *good governance*, *clean government*.

2. Terlaksananya koordinasi dan sinergisitas antar lembaga, satuan kerja perangkat daerah (SKPD) dan masyarakat, dalam rangka perumusan dan perencanaan, serta pengawasan pelaksanaan pembangunan.
3. Terlaksananya efisiensi dan efektifitas dalam pelaksanaan pembangunan.
4. Meningkatkan partisipasi sektor swasta dan masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan, dengan sasaran pokok :
  - Meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya aparatur sekretariat daerah yang beriman dan bertaqwa.
  - Mewujudkan peningkatan penyelegaraan pemerintah yang taat hukum.
  - Mewujudkan sarana dan prasarana informasi dalam rangka peningkatan pelayanan terhadap masyarakat.
  - Mewujudkan sarana dan prasarana tempat usaha guna meningkatkan manajemen usaha kecil, menengah dan koperasi.
  - Meningkatkan pengembangan telekomunikasi.

Misi kedua melanjutkan terwujudnya aktualisasi nilai-nilai agama dan budaya, mempunyai tujuan :

1. Terwujudnya aktualisasi nilai-nilai agama dan budaya dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu, dengan sasaram pokok :
  - Mewujudkan pembinaan kerukunan hidup umat beragama.
  - Meningkatkan pembinaan kerukunan hidup umat beragama di Kabupaten Rokan Hulu.

#### **4.1.3. Struktur Organisasi.**

Struktur organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu, terdiri dari :

- 1) Bupati dan Wakil Bupati
  - Sekretaris Daerah
- 2) Sekretaris Daerah
  - Asisten Pemerintahan
  - Asisten Ekonomi dan Pembangunan
  - Asisten Administrasiumum
- 3) Asisten Pemerintahan
  - Bagian Tata Pemerintahan
    - Sub Bagian Pemerintahan Umum
    - Sub Bagian Otonomi Daerah
    - Sub Bagian Perangkat dan Layanan Pemerintah Daerah dan Desa
  - Bagian Administrasi Wilayah
    - Sub Bagian Pengelolaan
    - Sub Bagian Fasilitas Pertanahan
    - Sub Bagian Tata Kelola Dan Inovasi Pemerintah Daerah
  - Bagian Humas
    - Sub Bagian Peliputan, Dokumentasi Dan Publikasi
    - Sub Bagian Informasi, Media Cetak dan Elektronik
    - Sub Bagian Data, Konsep dan Media Luar Ruang

#### 4) Asisten Ekonomi dan Pembangunan

- Bagian Ekonomi dan Pembangunan
  - Sub Bagian Perekonomian dan SDA
  - Sub Bagian Penyusunan Program
  - Sub Bagian Pengendalian, Evaluasi dan Pelaporan
- Bagian Kesejahteraan Masyarakat
  - Sub Bagian Agama
  - Sub Bagian Sosial dan Masyarakat
  - Sub Bagian Pendidikan dan Kemasyarakatan
- Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa
  - Sub Bagian Administrasi Program dan Perlengkapan
  - Sub Bagian Pelelangan
  - Sub Bagian Peningkatan Kompetensi SDA

#### 5) Asisten Administrasi Umum

- Bagian Umum
  - Sub Bagian Kepegawaian
  - Sub Bagian Keuangan
  - Sub Bagian Persandian dan Tata Usaha
- Bagian Perlengkapan dan Protokol
  - Sub Bagian Perlengkapan
  - Sub Bagian Protokol
  - Sub Bagian Rumah Tangga

- Bagian Hukum
  - Sub Bagian Produk Hukum Daerah
  - Sub Bagian Bantuan Hukum dan HAM
  - Sub Bagian Dokumentasi Peraturan
- Bagian Organisasi
  - Sub Bagian Kelembagaan
  - Sub Bagian Tata Laksana
  - Sub Bagian Analisis Jabatan

## **4.2. Uji Instrumen**

### **4.2.1. Uji Validitas**

Kuesioner merupakan salah satu alat pengukuran data utama yang digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner ini diharapkan dapat mengungkap persepsi responden mengenai variabel yang diteliti.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran penelitian yang digunakan dalam penelitian yang dimaksud. Hasilnya dapat dikatakan bahwa 38 item/instrument yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki kesahihan butir. Nilai  $r_{tabel}$  dicari dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 dengan  $N = 70$  sehingga didapat  $r_{tabel}$  0,235 dengan demikian maka semua butir pertanyaan adalah valid. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Kecerdasan Intelektual**

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan (Rhitung $\geq$ Rtabel)
Item 1	0,522	0,235	valid
Item 2	0,753	0,235	valid
Item 3	0,704	0,235	valid
Item 4	0,694	0,235	valid
Item 5	0,693	0,235	valid
Item 6	0,459	0,235	valid
Item 7	0,738	0,235	valid
Item 8	0,615	0,235	valid
Item 9	0,734	0,235	valid

*Sumber : Data olahan penelitian, 2019*

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional**

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan (Rhitung $\geq$ Rtabel)
Item 1	0,635	0,235	valid
Item 2	0,679	0,235	valid
Item 3	0,613	0,235	valid
Item 4	0,696	0,235	valid
Item 5	0,788	0,235	valid
Item 6	0,784	0,235	valid
Item 7	0,755	0,235	valid
Item 8	0,706	0,235	valid
Item 9	0,585	0,235	valid
Item 10	0,740	0,235	valid

*Sumber : Data olahan penelitian, 2019*



**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kecerdasan Spiritual**

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan (Rhitung $\geq$ Rtabel)
Item 1	0,764	0,235	valid
Item 2	0,66	0,235	valid
Item 3	0,506	0,235	valid
Item 4	0,734	0,235	valid
Item 5	0,736	0,235	valid
Item 6	0,766	0,235	valid
Item 7	0,534	0,235	valid
Item 8	0,770	0,235	valid
Item 9	0,668	0,235	valid
Item 10	0,667	0,235	valid

*Sumber : Data olahan penelitian, 2019*

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja**

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan (Rhitung $\geq$ Rtabel)
Item 1	0,705	0,235	valid
Item 2	0,437	0,235	valid
Item 3	0,715	0,235	valid
Item 4	0,645	0,235	valid
Item 5	0,633	0,235	valid
Item 6	0,570	0,235	valid
Item 7	0,613	0,235	valid
Item 8	0,642	0,235	valid
Item 9	0,766	0,235	valid
Item 10	0,716	0,235	valid

*Sumber : Data olahan penelitian, 2019*

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Untuk pengukuran reliabilitas pada penelitian ini menggunakan spss 18 yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha dan dinyatakan reliabilitas bila Cronbach Alpha  $\geq 0,60$ . Berdasarkan pada uji reliabilitas dari keseluruhan variabel penelitian diketahui masing-masing variabel mempunyai Cronbach Alpha yang tinggi yang mana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kecerdasan Intelektual (X1)	0,830	Reliable
Kecerdasan Emosional (X2)	0,881	Reliable
Kecerdasan Spiritual (X3)	0,867	Reliable
Kinerja (Y)	0,836	Reliable

*Sumber : Data olahan 2019*

#### 4.3. Karakteristik Umum Responden

Dalam karakteristik responden ini yang menjadi sampel penelitian adalah 70 orang, sehingga dalam penentuan sampel ini maka responden dikelompokkan menurut usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Untuk lebih jelasnya dapat disajikan uraian mengenai deskripsi karakteristik responden yaitu sebagai berikut :

##### 4.3.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pengumpulan data, karakteristik responden berdasarkan kelompok usia dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 21 Tahun	3	1%
2	21 – 30 Tahun	30	45%
3	31 – 40 Tahun	24	35%
4	>40 Tahun	13	19%
	JUMLAH	70	100%

*Sumber : Olahan data 2019*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 70 responden tentang usia dapat dijelaskan bahwa 3 responden dengan persentase (1%) berusia dibawah 21 tahun, 30 responden dengan persentase (45%) berusia 21- 30 tahun, 24 responden dengan persentase (35%) berusia 31- 40 tahun dan 13 responden dengan persentase (19%) berusia lebih dari 40 tahun.

#### **4.3.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Dari hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	37	53%
2	Perempuan	33	47%
	JUMLAH	70	100%

*Sumber : Olahan data 2019*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 70 responden tentang jenis penelitian dapat dijelaskan bahwa 37 responden dengan 53%

berjenis kelamin laki-laki dan 33 responden dengan 47% berjenis kelamin perempuan.

#### **4.3.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.**

Dari hasil penelitian berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	25	35,7%
2	D III	1	1,4%
3	S1	34	48,6%
4	S2/S3	10	14,3%
	JUMLAH	70	100%

*Sumber : Olahan data 2019*

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa kriteria responden berdasarkan pendidikan yaitu pada tingkat SMA berjumlah 25 responden (35,7%), pada tingkat DIII berjumlah 1 responden (1,4%), pada tingkat S1 berjumlah 34 orang responden (48,6%) dan pada tingkat S2/S3 10 orang responden (14,3%).

#### **4.3.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Dari hasil penelitian berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-10	27	38%
2	11-20	24	34%
3	21-30	12	18%
4	30>	7	10%
	JUMLAH	70	100%

*Sumber : Olahan data 2019*

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa kriteria responden berdasarkan masa kerja yaitu responden yang berusia 1-10 tahun berjumlah 27 orang (38%), responden yang berusia 11-20 tahun berjumlah 24 orang (34%), responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 12 orang (18%) dan responden yang berusia 30 tahun lebih berjumlah 7 orang (10%).

#### **4.4. Analisis Data Deskriptif**

Tehnik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tehnik analisis deskriptif. Analisis ini bertujuan untuk mendiskripsikan sekilas hasil responden penelitian, nilai rata-rata (mean), yang disamping itu analisi ini digunakan untuk mengetahui pencapaian responden terhadap penyebaran kuesioner.

#### 4.4.1. Deskripsi Variabel Kecerdasan Intelektual

**Tabel 4.10**  
**Penilaian Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Intelektual**

Item	SS	S	CS	TS	STS	N	Skor Total	Rata-rata	TCR	KET
1	10	47	13	0	0	70	277	3,96	79,2	Cukup baik
2	9	45	15	1	0	70	272	3,89	77,8	Cukup baik
3	5	41	23	1	0	70	260	3,71	74,2	Cukup baik
4	15	33	17	5	0	70	268	3,83	76,6	Cukup baik
5	12	41	14	3	0	70	272	3,89	77,8	Cukup baik
6	11	46	9	4	0	70	274	3,91	78,2	Cukup baik
7	8	38	22	2	0	70	262	3,74	74,8	Cukup baik
8	7	41	18	4	0	70	261	3,73	74,6	Cukup baik
9	10	49	11	0	0	70	270	3,86	77,2	Cukup baik
Rata-rata									77	Cukup baik

*Sumber : Data olahan 2019*

Berdasarkan pada tabel 4.10 pada item 1 terdapat jumlah TCR sebesar 79,6% dengan kriteria cukup baik. Pada pernyataan item 2 jumlah TCR sebesar 77,8% dengan kriteria cukup baik, pada pernyataan item 3 jumlah TCR sebesar 74,2% dengan kriteria cukup baik selanjutnya pertanyaan item 4 jumlah TCR sebesar 76,6% dengan kriteria cukup baik. Pernyataan item 5 sebesar 77,8% dengan kriteria cukup baik. Pernyataan item 6 sebesar 78,2% dengan kriteria cukup baik. Pernyataan item 7 sebesar 74,8% dengan kriteria cukup baik. Pernyataan item 8 sebesar 74,6% dengan kriteria cukup baik dan pernyataan item 9 sebesar 79,8% dengan kriteria cukup baik.

Berdasarkan secara persentase mengenai tanggapan responden bahwa pernyataan paling rendah mengenai kecerdasan intelektual dengan nilai TCR sebesar 74,2% dengan kriteria cukup baik. Pernyataan yang paling tinggi tentang kecerdasan intelektual yaitu pada item 9 dengan nilai TCR sebesar 77,2% dengan kriteria cukup baik hal ini perlu dipertahankan karena kecerdasan intelektual ini

menunjang kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan jumlah keseluruhan diperoleh jumlah TCR sebesar 77% dengan kriteria cukup baik.

#### 4.4.2. Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional

**Tabel 4.11**  
**Penilaian Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional**

Item	SS	S	CS	TS	STS	N	Skor Total	Rata-rata	TCR	KET
1	19	49	2	0	0	70	297	4,24	84,8	Baik
2	16	49	5	0	0	70	291	4,16	83,2	Baik
3	8	49	11	2	0	70	273	3,9	78	Cukup baik
4	12	50	8	0	0	70	284	4,06	81,2	Baik
5	15	40	8	7	0	70	273	3,9	78	Cukup baik
6	12	40	18	0	0	70	274	3,91	78,2	Cukup baik
7	14	40	16	0	0	70	278	3,97	79,4	Cukup baik
8	13	44	7	6	0	70	274	3,91	78,2	Cukup baik
9	15	45	10	0	0	70	285	4,07	81,4	Baik
10	18	37	15	0	0	70	283	4,04	80,8	Baik
Rata-rata									80,32	Baik

Sumber : Data olahan 2019

Berdasarkan pada tabel 4.11 pada item 1 terdapat jumlah TCR sebesar 84,8% dengan kriteria baik. Pada pernyataan item 2 jumlah TCR sebesar 83,2% dengan kriteria baik, pada pernyataan item 3 jumlah TCR sebesar 78% dengan kriteria cukup baik selanjutnya pertanyaan item 4 jumlah TCR sebesar 81,2% dengan kriteria cukup baik. Pernyataan item 5 sebesar 78% dengan kriteria cukup baik. Pernyataan item 6 sebesar 78,2% dengan kriteria cukup baik. Pernyataan item 7 sebesar 79,4% dengan kriteria cukup baik. Pernyataan item 8 sebesar 78,2% dengan kriteria cukup baik. Pernyataan item 9 sebesar 81,4% dengan kriteria baik dan pernyataan item 10 sebesar 80,8% dengan kriteria baik.

Berdasarkan secara persentase mengenai tanggapan responden bahwa pernyataan paling rendah mengenai kecerdasan emosional dengan nilai TCR

sebesar 78% dengan kriteria cukup baik. Pernyataan yang paling tinggi tentang kecerdasan intelektual yaitu pada item 9 dengan nilai TCR sebesar 84,8% dengan kriteria cukup baik hal ini perlu dipertahankan karena kecerdasan emosional ini menunjang kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan jumlah keseluruhan diperoleh jumlah TCR sebesar 80,3% dengan kriteria baik.

#### 4.4.3. Deskripsi Variabel Kecerdasan Spiritual

**Tabel 4.12**  
**Penilaian Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Spiritual**

Item	SS	S	CS	TS	STS	N	Skor Total	Rata-rata	TCR	KET
1	20	40	8	2	0	70	288	4,11	82,2	Baik
2	15	44	10	1	0	70	283	4,04	80,8	Baik
3	15	40	10	5	0	70	275	3,93	78,6	Cukup baik
4	7	50	13	0	0	70	274	3,91	78,2	Cukup baik
5	16	46	7	1	0	70	287	4,1	82	Baik
6	17	43	9	1	0	70	286	4,09	81,8	Baik
7	10	50	10	0	0	70	280	4	80	Baik
8	9	37	19	5	0	70	260	3,71	74,2	Cukup baik
9	10	40	16	4	0	70	266	3,8	76	Cukup baik
10	13	43	14	0	0	70	279	3,99	79,8	Cukup baik
Rata-rata									79,3	Cukup baik

*Sumber : Data olahan 2019*

Berdasarkan pada tabel 4.12 pada item 1 terdapat jumlah TCR sebesar 82,2% dengan kriteria baik. Pada pernyataan item 2 jumlah TCR sebesar 80,8% dengan kriteria baik, pada pernyataan item 3 jumlah TCR sebesar 78,6% dengan kriteria cukup baik selanjutnya pertanyaan item 4 jumlah TCR sebesar 78,2% dengan kriteria cukup cukup baik. Pernyataan item 5 sebesar 82% dengan kriteria baik. Pernyataan item 6 sebesar 81,8% dengan kriteria baik. Pernyataan item 7 sebesar 80% dengan kriteria baik. Pernyataan item 8 sebesar 74,2% dengan



kriteria cukup baik. Pernyataan item 9 sebesar 76% dengan kriteria cukup baik dan pernyataan item 10 sebesar 78,9% dengan kriteria baik.

Berdasarkan secara persentase mengenai tanggapan responden bahwa pernyataan paling rendah mengenai kecerdasan emosional dengan nilai TCR sebesar 74,2% dengan kriteria cukup baik. Pernyataan yang paling tinggi tentang kecerdasan spiritual yaitu pada item 9 dengan nilai TCR sebesar 82,2% dengan kriteria cukup baik hal ini perlu dipertahankan karena kecerdasan emosioal ini menunjang kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan jumlah keseluruhan diperoleh jumlah TCR sebesar 79,8% dengan kriteria cukup baik.

#### 4.4.4. Deskripsi Variabel Kinerja

**Tabel 4.13**  
**Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja**

Item	SS	S	CS	TS	STS	N	Skor Total	Rata-rata	TCR	KET
1	12	47	10	1	0	70	280	4	80	Baik
2	9	46	10	5	0	70	269	3,84	76,8	Cukup baik
3	15	45	10	0	0	70	285	4,07	81,4	Baik
4	14	43	13	0	0	70	281	4,01	80,2	Baik
5	9	42	18	1	0	70	269	3,84	76,8	Cukup baik
6	19	43	8	0	0	70	291	4,16	83,2	Baik
7	12	46	12	0	0	70	280	4	80	Baik
8	14	34	14	8	0	70	264	3,77	75,4	Cukup baik
9	12	46	11	1	0	70	279	3,99	79,8	Cukup baik
10	19	36	14	1	0	70	283	4,04	80,8	Baik
Rata-rata									79,3	Cukup baik

*Sumber : Data olahan 2019*

Berdasarkan pada tabel 4.13 pada item 1 terdapat jumlah TCR sebesar 80% dengan kriteria baik. Pada pernyataan item 2 jumlah TCR sebesar 76,8 % dengan kriteria cukup baik, pada pernyataan item 3 jumlah TCR sebesar 81,4%

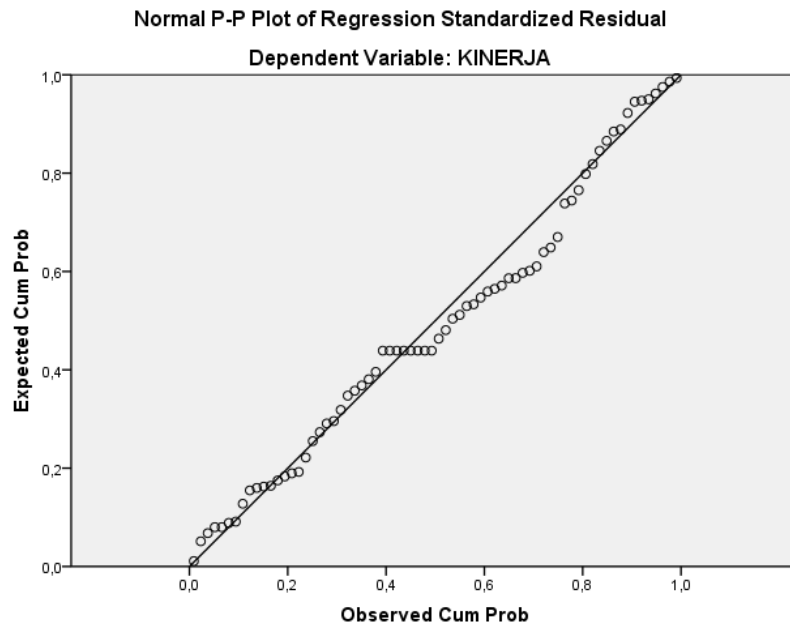
dengan kriteria baik selanjutnya pertanyaan item 4 jumlah tcr sebesar 80,2% dengan kriteria cukup baik. Pernyataan item 5 sebesar 76,8% dengan kriteria cukup baik. Pernyataan item 6 sebesar 83,2% dengan kriteria baik. Pernyataan item 7 sebesar 80% dengan kriteria baik. Pernyataan item 8 sebesar 75,8% dengan kriteria cukup baik. Pernyataan item 9 sebesar 79,8% dengan kriteria cukup baik dan pernyataan item 10 sebesar 80,8% dengan kriteria baik.

Berdasarkan secara persentase mengenai tanggapan responden bahwa pernyataan paling rendah mengenai kinerja karyawan dengan nilai TCR sebesar 75,4,2% dengan kriteria cukup baik. Pernyataan yang paling tinggi tentang kecerdasan spiritual yaitu pada item 9 dengan nilai TCR sebesar 83,2% dengan kriteria baik hal ini perlu dipertahankan. Berdasarkan jumlah keseluruhan diperoleh jumlah TCR sebesar 79,3% dengan kriteria cukup baik.

#### **4.5. Analisis Kuantitatif Uji Asumsi Klasik**

##### **4.5.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kenormalan data yang berdistribusi normal apabila nilai residul mendekati nol. Jika berdistribusi normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistic parametric. Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode grafik p-plot. Dari hasil uji metode grafik dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas ini dapat dilihat pada grafik p-plot sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Uji Normalitas**

Dari grafik diatas terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi dan telah memenuhi asumsi normalitas.

#### **4.5.2. Uji Multikolinearitas**

Asumsi klasik model regresi linier adalah tidak boleh terdapat multi kolenieritas diantara variabel-variabel bebas didalam model regresi. Deteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat besarnya VIF dan tolerance. Apabila VIF kecil dari 10 dan nilai tolerance diatas 0,1 maka model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.13  
Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

Kecerdasan intelektual	0,609	1,641
Kecerdasan emosional	0,445	2,245
Kecerdasan spiritual	0,547	1,828

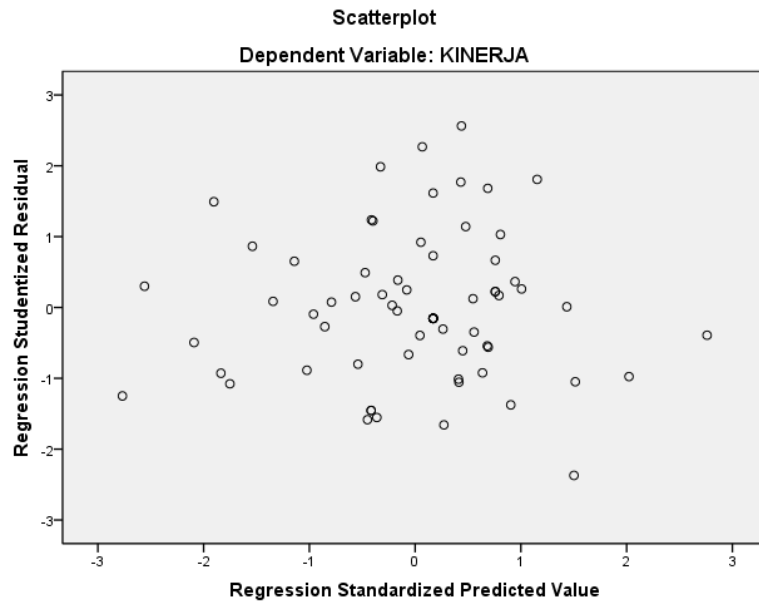
a. dependent variabel : kinerja

*Sumber: Data hasil olahan dengan spss 18*

dapat dilihat bahwa nilai VIF variabel independen berkisar antara 1,641 sampai dengan 2,245, yang berarti tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance diatas 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

#### **4.5.3. Uji Heterokedastisitas**

Digunakan untuk mendeteksi terjadinya heterokedastisitas ditujukan dengan adanya ketidaksamaan varian nilai residualnya antara variabel-variabel bebas yang dapat dideteksi dengan metode grafik scatterplot. Dengan kriteria pengujianya, jika titik data menyebar diatas dan dibawah sekitar angka 0 pada sumbu Y, dan jika titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Grafik diatas menjelaskan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah sekitar angka 0 pada sumbu Y, dan titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi variabel Y.

#### **4.6. Analisis Regresi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2) dan kecerdasan spiritual (X3) terhadap variabel kinerja (Y).

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,418	2,841		,851	,398
	IQ	,456	,088	,425	5,179	,000
	EQ	,342	,091	,361	3,763	,000
	SQ	,196	,082	,208	2,398	,019

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data hasil olahan dengan spss 18

Berdasarkan tabel 4.14 analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,418 + 0,456 X_1 + 0,342 X_2 + 0,196 X_3$$

Dimana:

Y = variabel dependen (Kinerja Pegawai)

X<sub>1</sub> = variabel independen (Kecerdasan Intelektual)

X<sub>2</sub> = variabel independen (Kecerdasan Emosional)

X<sub>3</sub> = variabel independen (Kecerdasan Spiritual)

- a. Nilai constant sebesar 2,418 artinya jika variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual bernilai 0 (nol) atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) akan bernilai sebesar 2,418
- b. Koefisien regresi X<sub>1</sub> (kecerdasan intelektual) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,456, yang artinya jika variabel kecerdasan

intelektual mengalami peningkatan 1% maka volume kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,456

- c. Koefisien regresi X2 (kecerdasan emosional) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,342 yang artinya jika variabel kecerdasan emosional mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,342. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
- d. Koefisien regresi X3 (kecerdasan spiritual) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,196 yang artinya jika variabel kecerdasan emosional mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,196. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

#### **4.6.1. Pengujian Hipotesis**

##### **a. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)**

Uji parsial ini memiliki tujuan untuk menguji atau menkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini, dalam hasil perhitungan statistic ordinary least square (ols) ditunjukkan dengan  $t_{hitung}$ , secara terperinci hitung dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.15**  
**Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,418	2,841		,851	,398
	IQ	,456	,088	,425	5,179	,000
	EQ	,342	,091	,361	3,763	,000
	SQ	,196	,082	,208	2,398	,019

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data hasil olahan dengan spss 18

Untuk menguji signifikan dari variabel dependen, dilihat dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel jika t hitung > t tabel maka hipotesis diterima, dan jika t hitung < t tabel maka hipotesis ditolak. Besarnya t hitung dapat dilihat dari t tabel yaitu 1,996

1. Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel kecerdasan intelektual (X1) sebesar 5,179 (lebih besar dari t tabel 1,996), dan p value sebesar 0,000 < 0,05 maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
2. Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel kecerdasan emosional (X2) sebesar 3,763 (lebih besar dari t tabel 1,996), dan p value sebesar 0,000 < 0,05 maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.



3. Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel kecerdasan spiritual (X3) sebesar 2,398 (lebih besar dari t tabel 1,996), dan p value sebesar 0,019 < 0,05 maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

**b. Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan)**

**Tabel 4.16**  
**Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	924,613	3	308,204	59,265	,000 <sup>a</sup>
	Residual	343,230	66	5,200		
	Total	1267,843	69			

a. Predictors: (Constant), SQ, IQ, EQ

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data hasil olahan dengan spss 18

Untuk menguji signifikan dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel maka hipotesis diterima, berarti terdapat pengaruh simultan. Dan jika F hitung < F tabel maka hipotesis ditolak. Besarnya F hitung dapat dilihat dari F tabel yaitu 2,74

Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung untuk variabel kinerja pegawai sebesar 59,265 (lebih besar dari Ftabel sebesar 2.74) dan P value sebesar 0,000 < 0,05 maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dipengaruhi oleh variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

### c. Koefisien Determinasi

Dilakukan untuk menentukan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

#### **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,854 <sup>a</sup>	,729	,717	2,280

a. Predictors: (Constant), SQ, IQ, EQ

*Sumber: Data hasil olahan dengan spss 18*

Dari tabel 4.17 menunjukkan perhitungan program SPSS diperoleh nilai R sebesar 0,729. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X (kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual ) dengan variabel Y (Kinerja pegawai) bernilai positif. Hubungan positif artinya terjadi hubungan searah antara variabel X dan Y. dimana adjusted R Square sebesar 0,717 berarti variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memberikan pengaruh sebesar 71,7% terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Sedangkan sisanya 28,9 dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

#### **4.7. Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan terhadap 70 pegawai yang menjadi sampel penelitian. Dari hasil kuesioner yang dibagikan terhadap sampel, maka diperoleh jawaban deskripsi mengenai pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

Untuk variabel kecerdasan intelektual terdiri dari kemampuan figur, kemampuan verbal dan kemampuan numerik. Dimana pada indikator kemampuan figur memiliki skor tertinggi sebesar 47 dari skala penilaian setuju dengan keterangan cukup baik, yaitu pernyataan saya selalu berfikir secara analitis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan, alasannya bahwa pegawai selalu berfikir secara analitis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan, sedangkan skor terendah sebesar 13 pada skala penilaian cukup setuju, alasannya karena masih ada pegawai yang belum bisa berfikir secara analitis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan ini salah satunya disebabkan karena kurangnya wawasan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Pada indikator kemampuan verbal dengan pernyataan bahwa saya mempunyai kemampuan membaca, menulis, berbicara serta menyampaikan pendapat dengan baik. Didapatkan skor tertinggi sebesar 33 dari skala penilaian setuju dengan keterangan cukup baik. Alasannya bahwa pegawai mempunyai kemampuan membaca, menulis, berbicara serta menyampaikan pendapat dengan baik karena dilihat dari pendidikan rata-rata pegawai berpendidikan terakhir SMA bahkan S1. Sedangkan skor terendah sebesar 5 pada skala penilaian tidak setuju, alasannya masih ada pegawai yang belum

mempunyai kemampuan membaca, menulis, berbicara serta menyampaikan pendapat dengan baik ini bisa disebabkan karena kurangnya minat baca pegawai sehingga minimnya pengetahuan yang dimiliki pegawai dan akan kesulitan untuk menyampaikan pendapatnya dengan baik. Pada indikator kemampuan numerik memiliki skor tertinggi sebesar 38 dari skala penilaian setuju dengan keterangan cukup baik, yaitu pernyataan saya memiliki kemampuan menghitung cepat tanpa menggunakan alat bantu, alasannya karena dilihat dari pendidikan rata-rata pegawai berpendidikan terakhir SMA bahkan S1 maka pegawai memiliki kemampuan menghitung cepat tanpa menggunakan alat bantu, sedangkan skor terendah sebesar 2 pada skala penilaian tidak setuju, alasannya karena masih ada pegawai yang belum memiliki kemampuan menghitung cepat tanpa menggunakan alat bantu ini disebabkan karena pegawai sudah terbiasa menghitung dengan menggunakan alat bantu.

Variabel kecerdasan emosional terdiri dari pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Dimana pada indikator pengenalan diri memiliki skor tertinggi sebesar 49 dari skala penilaian setuju dengan keterangan cukup baik, yaitu pernyataan saya bisa menyadari apa yang menjadi kelebihan dan kekurangan saya, alasannya bahwa pegawai bisa menyadari apa yang menjadi kelebihan dan kekurangan pada dirinya, sedangkan skor terendah sebesar 2 pada skala penilaian cukup setuju, alasannya karena masih ada pegawai yang belum bisa menyadari apa yang menjadi kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya ini disebabkan pegawai lebih memperhatikan kelebihannya sehingga lupa dengan kekurangan dirinya, akibatnya muncul sikap sombong dan angkuh. Pada

indikator pengendalian diri dengan pernyataan bahwa saya dapat mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun. Didapatkan skor tertinggi sebesar 49 dari skala penilaian setuju dengan keterangan baik. Alasannya bahwa pegawai sudah dapat mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun. Sedangkan skor terendah sebesar 2 pada skala penilaian tidak setuju, alasannya masih ada pegawai yang belum mampu mengelola dan mengendalikan emosi dirinya. Pada indikator motivasi memiliki skor tertinggi sebesar 40 dari skala penilaian setuju dengan keterangan cukup baik, yaitu pernyataan saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada diri saya sendiri, alasannya bahwa pegawai mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada dirinya sendiri, sedangkan skor terendah sebesar 7 pada skala penilaian tidak setuju, alasannya karena masih ada pegawai yang belum mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada dirinya sendiri ini dapat disebabkan karena pegawai tersebut tidak mempunyai motivasi dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga pegawai tersebut tidak akan mampu untuk memberikan motivasi kepada orang lain.. Pada indikator empati dengan pernyataan bahwa saya bisa merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, seperti kesedihan dan kebahagiaan. Didapatkan skor tertinggi sebesar 40 dari skala penilaian setuju dengan keterangan cukup baik. Alasannya bahwa pegawai sudah mampu merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, seperti kesedihan dan kebahagiaan. Sedangkan skor terendah sebesar 16 pada skala penilaian cukup setuju, alasannya masih ada pegawai yang belum mampu merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, seperti kesedihan dan kebahagiaan ini dapat disebabkan

karena kurangnya rasa kekeluargaan yang ada pada diri pegawai sehingga pegawai tersebut tidak bisa merasakan apa yang dirasakan orang lain. Pada indikator keterampilan sosial memiliki skor tertinggi sebesar 37 dari skala penilaian setuju dengan keterangan baik, yaitu pernyataan saya mampu bekerja sama dengan kelompok untuk mencapai tujuan bersama, alasannya bahwa pegawai mampu bekerja sama dengan kelompok untuk mencapai tujuan bersama, sedangkan skor terendah sebesar 15 pada skala penilaian cukup setuju, alasannya karena masih ada pegawai yang belum mampu bekerja sama dengan kelompok untuk mencapai suatu tujuan ini disebabkan karena pegawai tersebut lebih percaya terhadap kerjanya sendiri tanpa menghiraukan pendapat atau bantuan orang lain.

Variabel kecerdasan spiritual terdiri dari mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi dan spiritual non dogmatis. Dimana pada indikator mutlak jujur memiliki skor tertinggi sebesar 40 dari skala penilaian setuju dengan keterangan baik, yaitu pernyataan saya adalah pegawai yang jujur dalam melaksanakan semua pekerjaan, alasannya bahwa pegawai selalu jujur dalam melaksanakan semua pekerjaan, sedangkan skor terendah sebesar 2 pada skala penilaian tidak setuju, alasannya karena masih ada yang mampu untuk jujur dalam melaksanakan semua pekerjaan ini bisa sebabkan karena terbiasa dengan semua itu sehingga pegawai tidak lagi bisa membedakan mana yang baik dan salah. Pada indikator keterbukaan dengan pernyataan bahwa saya seorang yang terbuka saat saya berinteraksi dengan teman kerja. Didapatkan skor tertinggi sebesar 40 dari skala penilaian setuju dengan keterangan cukup baik. Alasannya bahwa pegawai sudah dapat terbuka saat berinteraksi dengan teman kerja

sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik tanpa ada yang ditutupi. Sedangkan skor terendah sebesar 5 pada skala penilaian tidak setuju, alasannya masih ada pegawai yang belum mampu terbuka saat berinteraksi dengan teman kerja. Ini disebabkan karena komunikasi antar pegawai tidak berjalan dengan baik. Pada indikator pengetahuan diri memiliki skor tertinggi sebesar 46 dari skala penilaian setuju dengan keterangan baik, yaitu pernyataan saya menyadari posisi saya diantara teman-teman kerja saya, alasannya bahwa pegawai menyadari posisinya diantara teman-teman kerja, sedangkan skor terendah sebesar 1 pada skala penilaian tidak setuju, alasannya karena masih ada pegawai yang belum menyadari posisinya diantara teman-teman kerja ini disebabkan karena pegawai lebih mementingkan dirinya sendiri tanpa mementingkan orang lain. Pada indikator fokus pada kontribusi dengan pernyataan bahwa saya meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja. Didapatkan skor tertinggi sebesar 50 dari skala penilaian setuju dengan keterangan baik. Alasannya bahwa pegawai meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja, Sedangkan skor terendah sebesar 10 pada skala penilaian cukup setuju, alasannya pegawai tersebut belum mampu meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja ini disebabkan karena kurang rasa gotong royong yang ada pada diri pegawai. Pada indikator spiritual non dogmatis memiliki skor tertinggi sebesar 40 dari skala penilaian setuju dengan keterangan cukup baik, yaitu pernyataan saya dapat secara spontan beradaptasi dengan suasana yang baru, alasannya bahwa pegawai mampu beradaptasi dengan suasana yang baru, sedangkan skor terendah sebesar 14 pada skala penilaian cukup setuju, alasannya karena masih ada pegawai yang belum mampu beradaptasi

dengan suasana yang baru ini disebabkan karena rasa rendah diri atau minder yang dimiliki pegawai sehingga sulit untuk beradaptasi dengan suasana yang baru.

Variabel kinerja terdiri dari indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen. Dimana pada indikator kualitas memiliki skor tertinggi sebesar 47 dari skala penilaian setuju dengan keterangan cukup baik, yaitu pernyataan saya beranggapan bahwa kerja saya dinilai baik oleh organisasi, alasannya bahwa pegawai beranggapan bahwa setiap pekerjaannya sudah dinilai baik oleh organisasi, sedangkan skor terendah sebesar 1 pada skala penilaian tidak setuju, alasannya karena masih ada pegawai yang belum bisa mengerjakan tugasnya dengan baik ini karena kurangnya motivasi kerja yang dimiliki pegawai. Pada indikator kuantitas dengan pernyataan bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan. Didapatkan skor tertinggi sebesar 45 dari skala penilaian setuju dengan keterangan baik. Alasannya bahwa pegawai sudah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan instansi. Pada indikator ketepatan waktu memiliki skor tertinggi sebesar 42 dari skala penilaian setuju dengan keterangan cukup baik, yaitu pernyataan saya melaksanakan pekerjaan tepat waktu tanpa ada kesalahan, alasannya bahwa pegawai mampu melaksanakan pekerjaan tepat waktu tanpa ada kesalahan, sedangkan skor terendah sebesar 1 pada skala penilaian tidak setuju, alasannya karena masih ada pegawai yang belum mampu melaksanakan pekerjaan tepat waktu tanpa ada kesalahan ini karena pegawai sering mengulur-ulur waktu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pada indikator efektifitas dengan pernyataan bahwa saya mampu mencapai tujuan dan sasaran pekerjaan yang telah



ditentukan oleh organisasi. Didapatkan skor tertinggi sebesar 46 dari skala penilaian setuju dengan keterangan baik. Alasannya bahwa pegawai sudah mampu mencapai tujuan dan sasaran pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Sedangkan skor terendah sebesar 8 pada skala penilaian cukup setuju, alasannya masih ada pegawai yang belum mampu mencapai tujuan dan sasaran pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Pada indikator komitmen memiliki skor tertinggi sebesar 46 dari skala penilaian setuju dengan keterangan cukup baik, yaitu pernyataan saya mempunyai sikap kesetiaan dan keterikatan dalam organisasi, alasannya bahwa pegawai mempunyai sikap kesetiaan dan keterikatan dalam organisasi, sedangkan skor terendah sebesar 1 pada skala penilaian tidak setuju, alasannya karena masih ada pegawai yang belum mempunyai sikap kesetiaan dan keterikatan dalam organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh Penelitian oleh Adjma, Djumarno Dan Nasikin (2014) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Jakarta Selatan”. Hasil penelitian ini yaitu bahwa terdapat pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Jakarta Selatan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji hipotesis secara parsial untuk variabel kecerdasan intelektual (X1) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Dan dari hasil tingkat capaian responden untuk kecerdasan intelektual didapatkan hasil dengan kriteria cukup baik. Dalam penelitian ini perlu adanya peningkatan lebih, untuk mendapatkan kinerja pegawai yang lebih baik diharapkan agar meningkatkan kemampuan figur, kemampuan verbal dan kemampuan numerik dalam bekerja sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik bagi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
2. Dari hasil uji hipotesis secara parsial untuk variabel kecerdasan emosional (X2) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Dan dari hasil tingkat capaian responden untuk kecerdasan emosional didapatkan hasil dengan kriteria baik. Dalam penelitian ini perlu mempertahankan dan peningkatan lebih, untuk mendapatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi diharapkan agar meningkatkan pengenalan diri,

pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial dalam bekerja sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik bagi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

3. Dari hasil uji hipotesis secara parsial untuk variabel kecerdasan spiritual (X3) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Dan dari hasil tingkat capaian responden untuk kecerdasan spiritual didapatkan hasil dengan kriteria cukup baik. Dalam penelitian ini perlu mempertahankan dan peningkatan lebih, untuk mendapatkan kinerja pegawai yang lebih baik diharapkan agar meningkatkan kejujuran, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi dan spiritual non dogmatis dalam bekerja sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik bagi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
4. Dari hasil uji hipotesis secara simultan untuk variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Dan dari hasil tingkat capaian responden untuk kinerja pegawai didapatkan hasil dengan kriteria cukup baik. Perlu adanya untuk mempertahankan dan meningkatkan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

## **5.2. Saran**

### **1. Bagi Instansi**

Untuk terus menjaga dan meningkatkan hasil kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu yang sudah cukup baik. Yaitu dengan meningkatkan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki pegawai melalui pendidikan, pelatihan (diklat) maupun kegiatan kerohanian untuk menunjang kemampuan yang dimiliki oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dalam lingkup yang lebih luas. Penulis berharap, para peneliti dapat mengembangkan penelitian ini untuk variabel-variabel lain yang lebih inovatif, sehingga dapat menambah wawasan dan meningkatkan kualitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adjma, Djumarno, Nasikin. 2014. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Telkom Jakarta Selatan. *Jurnal manajemen mutu*. Volume 13 Nomor 1, Edisi Januari 2014, 32-39.
- Afendi, Arief Hidayat, 2016. *AL-Islam studi AL-Qur'an (Kajian Tafsir Tarbawi)*. Yogyakarta : Deepublish.
- Agus Santika Putra, Kadek dan Yenni Latrine, Made . 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, komitmen organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Volume.17. Nomor 2. November (2016):1168-1195
- Asteria, Prima Vidya, 2014. *Mengembangkan Kecerdasan Spiritual Anak Melalui Pembelajaran Membaca Sastra*. Malang : UB Press.
- B.Uno, Hamzah Dan Kuadrat, Masri. 2014. *Mengelola Kecerdasan Dalam Pembelajaran*. Jakarta : Bumi Aksara
- Darmadi, 2017. *Pengembangan Model Dan Metode Pembelajaran Dalam Dinamika Belajar Siswa*. Yogyakarta : Deepublish.
- Darmadi. 2018. *Kecerdasan Spiritual Anak Usia Dini Dalam Cakrawala Pendidikan Islam*. Yogyakarta. Gue pedia.
- Guspina, Rika. 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Rambah Samo. *Skripsi*. Universitas Pasir Pengaraian.
- Imron. 2018. *Aspek Spiritual Dalam Kinerja*. Magelang :UNIMMA Press.
- Marsuki, 2014. *Kualitas Kecerdasan Intelektual, Generasi Pembaru Masa Depan*. Malang : UB Press.
- Nurrahmi. 2014. Pengaruh Intelligence Quotient (IQ) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Pasir Pengaraian1. *Skripsi*. Universitas Pasir Pengaraian.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrix Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugena Putri, Yeni. 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* . (Online), 13

- (2016) Juni 88-97. (<http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>), diakses 15 Mei 2018).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung :Alfa Beta
- Sulistiya, Febri. 2016. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Belajar Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan Pada Siswa Di SMP N 15 Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Tridhonanto, 2009. *Melejitkan Kecerdasan Emosi (EQ) Buah Hati*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo, 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wispondono, Moch. 2018. *Buku Ajar Menguak Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta : deepublish.
- Yulisma. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Keadilan Procedural Karyawan Terhadap Kepuasan Pasien Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu. *Skripsi*. Universitas Pasir Pengaraian.
- Yaumi, Muhammad dan Ibrahim, Nurdin. 2013. *Pembelajaran Berbasis Kecerdasan Jamak (Multiple Intellegences) Mengidentifikasi Dan Mengembangkan Multitalenta Anak*. Jakarta: Kencana