**PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN KECERDASAN SPIRITUAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI DIKLAT APARATUR
KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN**

***THE INFLUENCE OF EMOTIONAL QUOTIENT AND SPIRITUAL
QUOTIENT TO OFFICER PERFORMANCE ON TRAINING OFFICE OF
APPARATUS MINISTRY OF MARINE AFFAIRS AND FISHERIES***

Yudistira Adi Nugroho

Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan

Jl. Raya 2 Sukamandi, Ciasem 41256, Subang-Jawa Barat

Email: yudistiraadinugroho09@gmail.com

ABSTRACT

The results of the evaluation of training implementation shows the performance of employees who are still not optimal. Several factors causing the cause of emotional and spiritual quotient of employees who are still low. This study aims to obtain empirical evidence and obtain clarity of phenomena and conclusions about the influence of emotional and spiritual quotient on the performance of personnel Training Office Apparatus Ministry of Marine Affairs and Fisheries either partially or simultaneously.

For research purposes, the method used in this study consists of descriptive and verification methods. Data collection is done by field research, through the spread of questionnaires that are structured using Likert scale. Data analysis to describe each variable using scale range analysis. While to describe the influence of emotional and spiritual quotient on employee performance by using path analysis.

The results showed: 1) Emotional Quotient is in the high scale, spiritual quotient is in the high scale, and employee performance is in the high-scale range, 2) Emotional and spiritual quotient partially influential On employee performance of Training Office for Apparatus Ministry of Marine Affairs and Fisheries, and 3) Emotional and spiritual quotient simultaneously affect the performance of personnel Training Office for Apparatus Ministry of Marine Affairs and Fisheries with the amount of 63,46%.

Keywords: Emotional Quotient, Spiritual Quotient, Employee Performance

ABSTRAK

Hasil evaluasi penyelenggaraan diklat menunjukkan kinerja pegawai yang masih belum optimal. Beberapa faktor penyebab diduga karena kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual pegawai yang masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti-bukti empiris dan memperoleh kejelasan fenomena serta kesimpulan tentang pengaruh kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan baik secara parsial maupun secara simultan.

Untuk keperluan penelitian, metode yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari metode deskriptif dan verifikatif. Pengambilan data dilakukan dengan cara penelitian lapangan, melalui penyebaran kuisioner yang terstruktur menggunakan

skala likert. Analisis data untuk menggambarkan masing-masing variabel menggunakan analisis rentang skala. Sedangkan untuk menggambarkan pengaruh kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan : 1) Kecerdasan emosi berada pada rentang skala tinggi, kecerdasan spiritual berada pada rentang skala tinggi dan kinerja pegawai berada pada rentang skala tinggi, 2) Kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan, dan 3) Kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan dengan besaran 63,46 %.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Spiritual, Kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Pelayanan prima menjadi satu hal yang mendasar sebagai tolok ukur keberhasilan pemerintah dalam menyelenggarakan negara. Pelayanan prima yang diberikan pemerintah kepada masyarakat dapat diindikasikan dengan pelayanan yang cepat, murah, tidak berbelit-belit dan transparan. Namun untuk mewujudkan pelayanan prima yang diharapkan oleh masyarakat masih menjadi satu hal yang sulit untuk diwujudkan. Dalam beberapa sektor masih ditemukan permasalahan dalam pelayanan pemerintah. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya keluhan yang disampaikan masyarakat baik melalui media elektronik maupun media sosial. Dengan jumlah penduduk yang besar dan wilayah yang luas menjadikan tantangan tersendiri bagi pemerintah dalam memberikan pelayanan prima kepada seluruh masyarakat. Guna memastikan semua hal tersebut dapat terwujud maka pemerintah telah mengeluarkan Undang – Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik. Dalam UU tersebut dinyatakan bahwa pelayanan publik sebagai kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan / atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas maka dibutuhkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional. ASN yang profesional ditandai dengan memiliki kemampuan berpikir dan berperilaku menyikapi kepentingan masyarakat dengan lebih baik dan berkualitas. Kemampuan tersebut tentunya dapat memberikan manfaat dalam rangka menghasilkan kinerja terbaik bagi organisasi.

Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan sebagai lembaga penyelenggara diklat bagi aparatur di Kementerian Kelautan dan Perikanan terus berupaya untuk memberikan pelayanan yang maksimal bagi para peserta diklat. Namun dari hasil rekapitulasi penilaian Indeks Kepuasan Peserta Diklat (IKPD) merefleksikan kinerja pegawai yang belum maksimal. Selama tiga tahun terakhir yakni tahun 2015 s.d 2017, penilaian yang diberikan peserta diklat terhadap aspek pelayanan menunjukkan belum optimalnya kinerja pegawai. Sesuai laporan hasil evaluasi penyelenggaraan diklat diketahui bahwa kinerja pegawai dalam penyelenggaraan diklat belum mencapai nilai rata-rata sangat memuaskan. Data rekapitulasi hasil evaluasi penyelenggaraan diklat pada tahun 2015 s.d 2017 adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Evaluasi Penyelenggaraan Diklat

No	Kualifikasi	Tahun		
		2015	2016	2017
1	Sangat Memuaskan	1	5	12
2	Memuaskan	54	63	48
3	Cukup Memuaskan	4	4	-
	Jumlah Diklat	59	72	60

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 59 diklat yang telah dilaksanakan tahun 2015, hanya 1 diklat yang memperoleh penilaian sangat memuaskan, 54 diklat dengan penilaian memuaskan dan 4 diklat dengan penilaian cukup memuaskan. Pada tahun 2016, dari 72 diklat yang telah dilaksanakan hanya 5 diklat yang memperoleh penilaian sangat memuaskan, 63 diklat dengan penilaian memuaskan, dan 4 diklat dengan penilaian cukup memuaskan. Selanjutnya pada tahun 2017 dari total 60 diklat yang dilaksanakan diperoleh penilaian sebanyak 12 diklat dengan kualifikasi sangat memuaskan dan sisanya sebanyak 48 diklat dengan kualifikasi memuaskan.

Hasil evaluasi penyelenggaraan diklat tersebut di atas merupakan dampak dari kinerja pegawai yang masih belum optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kecerdasan emosi. Hasil penelitian Purwanto (2015) menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dipastikan bahwa dalam tugas pelayanan, kecerdasan emosi dapat mempengaruhi kualitas pelayanan seseorang. Menurut Goleman (2003), kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaan-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. Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah kecerdasan spiritual. Hasil penelitian Junedi (2016) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, ikhlas, penuh harapan, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik, Nasution (2005:56).

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk : 1) mengukur dan menganalisis bagaimana kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual dan kinerja pegawai Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan, 2) mengukur dan menganalisis korelasi antara kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual pegawai, 3) mengukur dan menganalisis besaran pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan.

2. KERANGKA TEORI

2.1 Kecerdasan Emosi

Cooper dan Sawaf (2002) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut pemilikan perasaan untuk belajar mengakui,

menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari. Tentu saja kecerdasan emosional tidak cukup hanya *memiliki* perasaan. Kecerdasan emosional menuntut kita untuk belajar *mengakui* dan *menghargai* perasaan-pada diri kita dan orang lain-dan untuk *menanggapi* dengan tepat, *menerapkannya* dengan efektif informasi dan energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari.

Agustian (2006), menerjemahkan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasa. Kunci kecerdasan emosi adalah pada kejujuran suara hati. Suara hati itulah yang harusnya dijadikan pusat prinsip yang mampu memberi rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan. Goleman (2003) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

2.2 Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan seseorang tidak hanya dilihat dari kecerdasan intelektualnya saja akan tetapi juga dari kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritualnya. Kecerdasan yang ketiga yaitu kecerdasan spiritual diyakini sebagai kecerdasan yang mampu memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi secara efektif dan kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi, Zohar dan Marshall (2007). Covey (2005) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai pusat paling mendasar di antara kecerdasan yang lain, karena dia menjadi sumber bimbingan bagi kecerdasan lainnya. Kecerdasan spiritual mewakili kerinduan akan makna dan hubungan dengan yang tak terbatas. Sedangkan menurut Aziz dan Mangestuti (2006), kecerdasan spiritual meliputi dua aspek yakni kemampuan yang bersifat internal dan eksternal.

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2005:9). Rivai (2004:309) mengemukakan kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Gomes (2003) mengemukakan bahwa terdapat delapan dimensi yang harus diukur secara tepat dalam melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yaitu: *Quantity of work, Quality of work, Job knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability Initiative, dan Personal qualities*.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka dapat diasumsikan bahwa kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk memperjelas kerangka berfikir tersebut dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat korelasi antara kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual pegawai
2. Terdapat pengaruh kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual secara parsial terhadap kinerja pegawai
3. Terdapat pengaruh kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif verifikatif. Penelitian deskriptif menggambarkan atau menganalisis kondisi setiap variabel. Untuk menggambarkan setiap variabel menggunakan teknik analisis rentang skala. Sedangkan verifikatif dimaksudkan untuk menguji asumsi hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Sifat penelitian verifikatif adalah untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data dilapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai. Teknik yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan analisis jalur.

Sumber data yang diperlukan untuk menunjang penelitian ini berasal dari hasil studi kepustakaan dan riset dari lapangan. Riset lapangan merupakan sumber data yang diperoleh dari hasil kuisioner yang telah dibagikan kepada pegawai menggunakan skala likert. Untuk populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan yang berstatus PNS sejumlah 48 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus.

Pengujian terhadap instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Kecerdasan emosi

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilakukan rekapitulasi pada setiap indikator dari variabel kecerdasan emosi. Rekapitulasi tersebut sebagaimana berikut ini:

Tabel 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Pada Variabel Kecerdasan Emosi

No	Dimensi	Indikator	Skor	Ket.
1	<i>Pengenalan Diri</i>	Pengetahuan terhadap emosi diri	207	Sangat Tinggi

		Kemampuan mengintrospeksi diri	208	Sangat Tinggi
2	<i>Pengendalian Diri</i>	Tingkat mengelola emosi	192	Tinggi
		Kemampuan menanggapi input dari luar	200	Tinggi
3	<i>Motivasi</i>	Tingkat memotivasi diri	193	Tinggi
4	<i>Empati</i>	Kemampuan merasakan yang dialami orang lain	198	Tinggi
		Kemampuan memberikan solusi	186	Tinggi
5	<i>Keterampilan Sosial</i>	Mampu meyakinkan orang lain	183	Tinggi
		Mampu menyelesaikan konflik	183	Tinggi

Sesuai tabel di atas dapat diketahui bahwa indikator pengetahuan terhadap emosi diri, dan indikator kemampuan mengintrospeksi diri berada pada rentang skala 163,5 – 201,9 dengan kategori sangat tinggi. Sedangkan indikator lainnya berada pada rentang skala 202 – 240,4 dengan kategori tinggi. Sehingga rata-rata indikator pada variabel kecerdasan emosi berada pada kategori tinggi. Hal ini bermakna seluruh pegawai di Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan memiliki kecerdasan emosi yang memadai untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan pekerjaan.

4.1.2 Kecerdasan spiritual

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilakukan rekapitulasi pada setiap indikator dari variabel kecerdasan spiritual. Rekapitulasi tersebut sebagaimana berikut ini:

Tabel 3. Rekapitulasi Jawaban Responden Pada Variabel Kecerdasan Spiritual

No	Dimensi	Indikator	Skor	Ket.
1	Kemampuan internal	Kemampuan berkomunikasi dan beradaptasi dengan baik	204	Sangat Tinggi
		Sikap dan perilaku yang positif terhadap orang lain	200,5	Tinggi
		Kemampuan mengatasi permasalahan	192,6	Tinggi
2	Kemampuan eksternal	Tingkat mengembangkan sikap berfikir yang rasional	196,5	Tinggi
		Tingkat berusaha memanfaatkan segala sesuatu dengan baik	197	Tinggi
		Tingkat kemampuan untuk berbuat kebaikan	192	Tinggi

Sesuai tabel di atas dapat diketahui bahwa indikator Kemampuan berkomunikasi dan beradaptasi dengan baik mendapatkan skor pada rentang skala 163,5 – 201,9 pada kategori sangat tinggi. Sedangkan indikator lainnya berada pada rentang skala 202 – 240,4 dengan kategori tinggi. Sehingga rata-rata indikator pada variabel kecerdasan spiritual berada pada kualifikasi tinggi. Hal ini bermakna bahwa seluruh pegawai di Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan memiliki kecerdasan spiritual yang memadai untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan pekerjaan.

4.1.3 Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilakukan rekapitulasi pada setiap indikator dari variabel kecerdasan emosi. Rekapitulasi tersebut sebagaimana berikut ini:

Tabel 4. Rekapitulasi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai

No	Dimensi	Indikator	Skor	Ket.
1	<i>Quantity of Work</i>	Pekerjaan selesai tepat waktu	203	Sangat Tinggi
		Pekerjaan sesuai target yang direncanakan	206	Sangat Tinggi
2	<i>Quality of Work</i>	Kepuasan atas hasil kerja	182	Tinggi
		Kesesuaian tugas dengan perintah	195	Tinggi
		Kesesuaian tugas dengan prosedur kerja	190	Tinggi
3	<i>Job Knowledge</i>	Pengetahuan terhadap tugas	194	Tinggi
		Pengetahuan terhadap lingkungan kerja	199	Tinggi
		Pengetahuan tentang prosedur kerja	198	Tinggi
4	<i>Creativeness</i>	Kemampuan berkreaitifitas	208	Sangat Tinggi
		Dapat diandalkan dalam pekerjaan	192	Tinggi
5	<i>Cooperation</i>	Kerjasama dengan pimpinan	206	Sangat Tinggi
		Kerjasama dengan rekan kerja	204	Sangat Tinggi
6	<i>Dependability</i>	Kemampuan mengambil keputusan	198	Tinggi
		Kemampuan menyesuaikan diri	194	Tinggi
		Berani mengambil resiko	189	Tinggi
7	<i>Initiative</i>	Mencari solusi masalah kerja	192	Tinggi
		Kesadaran pada tugas yang dibebankan	192	Tinggi
8	<i>Personal Qualities</i>	Kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan	188	Tinggi

Sesuai tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat lima indikator yang mendapatkan skor pada rentang skala 202 – 240,4 dengan kategori sangat tinggi. Sedangkan indikator lainnya berada pada rentang skala 163,5 – 201,9 dengan kategori tinggi. Sehingga rata-rata indikator pada variabel kinerja pegawai berada pada kualifikasi tinggi. Maknanya adalah seluruh pegawai Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan memiliki kinerja yang sudah memadai namun masih perlu ditingkatkan.

4.2 Analisis Verifikatif

4.2.1 Koefisien Korelasi

Perhitungan koefisien korelasi pada penelitian ini menggunakan program SPSS. Dengan menggunakan program SPSS selain dapat menghasilkan nilai koefisien korelasi namun juga menghasilkan nilai signifikansi korelasi antara

variabel kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual. Hasil perhitungan dengan program SPSS tersebut seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Koefisien Korelasi Antar Variabel
Correlations

		KECERDASAN EMOSI	KECERDASAN SPIRITUAL
KECERDASAN EMOSI	Pearson Correlation	1	.712 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	48	48
KECERDASAN SPIRITUAL	Pearson Correlation	.712 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	48	48

^{**}. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sesuai tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual sebesar 0,712. Koefisien korelasi tersebut bernilai positif dan dua arah. Sedangkan nilai signifikansi pada tabel di atas menunjukkan angka sebesar 0,00. Besaran nilai signifikansi tersebut akan memberikan makna bagi hubungan kedua variabel tersebut apabila telah dikonsultasikan dengan nilai α .

4.2.2 Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besaran koefisien jalur seperti yang dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Nilai Koefisien Jalur
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.837	6.164		3.218	.002
KECERDASAN EMOSI	.508	.250	.324	2.034	.048
KECERDASAN SPIRITUAL	.459	.189	.388	2.433	.019

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Tabel di atas menggambarkan hasil perhitungan koefisien jalur yang bermakna bahwa kecerdasan emosi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,508 dan kecerdasan spiritual memiliki koefisien jalur sebesar 0,459. Tabel tersebut juga menunjukkan besaran nilai signifikansi dari kecerdasan emosi sebesar 0,048 dan kecerdasan spiritual sebesar 0,19. Sedangkan untuk besaran pengaruh dari kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7
Perhitungan Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung

No	Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
1	Kecerdasan Emosi	$(0,508 \times 0,508) \times 100\% = 25,80\%$	$(0,508 \times 0,459 \times 0,712) \times 100\% = 16,60\%$
2	Kecerdasan Spiritual	$(0,459 \times 0,459) \times 100\% = 21,06\%$	

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui besaran pengaruh parsial dan simultan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Besaran pengaruh parsial dan simultan tersebut seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 8
Besaran Pengaruh Parsial dan Simultan Variabel Bebas
Terhadap Variabel Terikat

No	Variabel X	Pengaruh Langsung (%)	Pengaruh Tidak Langsung (%)	Jumlah (%)
1	Kecerdasan Emosi	25,80	8,30	34,10
2	Kecerdasan Spiritual	21,06	8,30	29,36
	Total	46,86	16,60	63,46

Sesuai tabel di atas diketahui bahwa besaran pengaruh kecerdasan emosi sebesar 25,80% dan besaran pengaruh kecerdasan spiritual sebesar 21,06. Dalam tabel tersebut juga diketahui besaran pengaruh simultan variabel kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai sebesar 63,46%.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Korelasi Kecerdasan Emosi (X_1) dan Kecerdasan Spiritual (X_2)

Sesuai hasil perhitungan dengan program spss diperoleh nilai signifikansi korelasi antara kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual sebesar 0,00. Sehingga apabila dikonsultasikan dengan α sebesar 0,05 maka $0,00 < \alpha$ (0,05). Dengan demikian maka H_0 di tolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual.

b. Uji Hipotesis Pengaruh Kecerdasan Emosi (X_1) dan Kecerdasan Spiritual (X_2) secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sesuai hasil perhitungan dengan program spss dapat diketahui pengaruh kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikansi kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual sebesar 0,048 dan 0,019. Sehingga apabila dikonsultasikan dengan α sebesar 0,05, maka $0,048 < \alpha$ (0,05) dan $0,019 < \alpha$ (0,05). Dengan demikian maka H_0 di tolak, artinya terdapat pengaruh yang

signifikan dari kecerdasan emosi terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Hipotesis Pengaruh Kecerdasan Emosi (X_1) dan Kecerdasan Spiritual (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sesuai hasil perhitungan dengan program spss dapat diketahui pengaruh kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan dengan program spss menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada uji F kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,00. Sehingga apabila dikonsultasikan dengan α sebesar 0,05, maka $0,00 < \alpha$ (0,05). Dengan demikian maka H_0 di tolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap kinerja pegawai.

5. Pembahasan Hasil Penelitian

5.1 Pembahasan Hasil Penelitian Deskriptif

Pembahasan secara deskriptif sesuai hasil penelitian di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Variabel kecerdasan emosi pada penelitian ini memperoleh rata-rata skor 194,4 berada direntang skala 163,5 – 201,9. Artinya bahwa pegawai Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan memiliki kecerdasan emosi yang tinggi. Namun dari hasil penelitian, masih terdapat indikator yang perlu ditingkatkan meliputi: pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan social.
- b. Variabel kecerdasan spiritual pada penelitian ini memperoleh rata-rata skor 197,1 berada direntang skala 163,5 – 201,9. Artinya bahwa pegawai Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi. Namun dari hasil penelitian, masih terdapat indikator yang perlu ditingkatkan meliputi: kemampuan untuk mengatasi permasalahan, kemampuan bersikap positif, kemampuan berfikir rasional, dan kemampuan untuk terus berbuat kebaikan.
- c. Kinerja Pegawai pada penelitian ini memperoleh rata-rata skor 196,1 berada direntang skala 163,5 – 201,9. Artinya bahwa pegawai Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan memiliki kinerja yang tinggi. Namun kinerja yang sudah tinggi ini dianggap belum maksimal. Hal ini sesuai dengan latar belakang permasalahan pada penelitian ini bahwa masih perlu dilakukan peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, indikator-indikator yang masih perlu ditingkatkan meliputi : Kualitas pekerjaan, pengetahuan terhadap pekerjaan, kemampuan pengambilan keputusan, inisiatif dalam pekerjaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan.

5.2 Pembahasan Hasil Penelitian Verifikatif

Pembahasan hasil penelitian secara verifikatif dapat diuraikan sebagaimana berikut :

- a. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual sebesar sebesar 0,712 yang positif dan dua arah, termasuk hubungan yang kuat dan positif dua arah. Artinya bahwa apabila kecerdasan emosi meningkat maka kecerdasan spiritual pegawai juga akan meningkat.
- b. Pada penelitian ini diperoleh pengaruh kecerdasan emosi yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 25,80 % dan pengaruh kecerdasan spiritual yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 21,06%. Artinya bahwa, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual secara meyakinkan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila akan meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual pegawai. Dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan kecerdasan spiritual.
- c. Pada penelitian ini diperoleh total pengaruh kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai sebesar 63,46 %. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor yang tidak diteliti namun memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 36,54%. Faktor lain tersebut dapat terdiri dari dari kompensasi, disiplin, kompetensi, budaya kerja, beban kerja, penempatan pegawai, dan peran kepemimpinan.

5 Simpulan dan Saran

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual dan kinerja pegawai berada pada rentang skala tinggi.
- b. Terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual, sehingga apabila kecerdasan emosi meningkat maka kecerdasan spiritual akan meningkat.
- c. Terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosi terhadap kinerja pegawai sebesar 34,10% dan terdapat pengaruh signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai sebesar 29,36%.
- d. Terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 63,46%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kecerdasan emosi pegawai agar lebih mampu mengendalikan diri, meningkatkan motivasi, empati dan keterampilan sosial melalui pelatihan-pelatihan berbasis soft skills baik yang diselenggarakan pemerintah maupun pihak swasta.
- b. Meningkatkan kecerdasan spiritual pegawai agar mampu mengatasi setiap permasalahan, mampu bersikap positif, rasional, dan terus berbuat kebaikan melalui pelatihan berbasis soft skills

- c. Meningkatkan kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual pegawai melalui pemberian arahan oleh pimpinan pada saat pelaksanaan apel pagi dan melaksanakan kegiatan keagamaan secara bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agustian, Ary Ginanjar.2006. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta: Arga.
- Aziz, Rahmat dan Mangestuti, Retno.2006. Tiga Jenis Kecerdasan dan Agresivitas Mahasiswa Universitas Islam Negeri Malang. *Psikologika*. Nomor 21 tahun XI Jan 2006, hal 67-77
- Cooper, Robert K dan Sawaf, Ayunan.2002.*Executive EQ : Kecerdasan Emosional dalam kepemimpinan dan organisasi*. Alih Bahasa: Ales Tri Kantjono Widodo. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Covey. R.S.2005. *The 8th Habbits: Melampaui Efektifitas, Menggapai Keagungan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, Daniel.2000. *Kecerdasan Manusia*. Jakarta: Scholastic
- Goleman, Daniel.2003.*Kecerdasan Emosional*, terj. T. Hermaya, Cet. XIII, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, Daniel.2000. *Kecerdasan Manusia*. Jakarta: Scholastic
- Gomes, F. Cardoso.(2003). *Sumber Daya Manusia Perkebunan dalam Perspektif*. Yogyakarta : Penerbit Ghalia Indonesia
- Junedi.2016.*Pengaruh Kecerdasan Spiritual,Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pantoloan*. e Jurnal Katalogis Volume 4 Nomor 3
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Nasution, M. Nur. 2005. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Purwanto, A.B.2015.*Pengaruh Motivasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai*. Buletin Bisnis dan Manajemen
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Zohar, Danah & Marshall, Ian. 2007. *Kecerdasan Spiritual (SQ) Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan*. Bandung: Mizan

Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik