

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN
SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS REGISTRASI KEPENDUDUKAN ACEH**

SKRIPSI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

FACHRUR RAZI
NPM : 1902120118



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 22 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FACHRUR RAZI
NPM : 1902120118

Dengan judul:

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS REGISTRASI KEPENDUDUKAN
ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

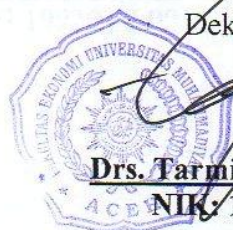
Pembimbing I

Amelia, SE., M.B.A., Ph.D
NIK. 19820501 201503 2 001

Pembimbing II

Said Firdaus, SE., M.S.M
NIK. 19740325 200607 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 22 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FACHRUR RAZI
NPM : 1902120118

Dengan judul:

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS REGISTRASI KEPENDUDUKAN
ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 11 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, SE., M.Si

Anggota

Amelia, SE., M.B.A., Ph.D
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Said Firdaus, SE., M.S.M
NIK. 19820501 201503 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 22 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Fachrur Razi

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Fachrur Razi

NPM : 1902120118

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS REGISTRASI KEPENDUDUKAN ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 22 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Fachrur Razi

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, Karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **”Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh”**. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa islam di muka bumi.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Tuwisna, SE, MM, Selaku Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Amelia, SE, M.B.A., Ph.D, Selaku pembimbing I dan Said Firdaus, SE., M.S.M, Selaku pembimbing II, yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.

5. Ayahanda dan Ibunda beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
6. Sahabat seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wassalamualaikum, Wr.Wb.

Banda Aceh, 7 Agustus 2023

Penulis,

Fachrur Razi

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	ivi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1,4 Manfaat Penelitian	5
1.6 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	6
2.1 Landasan Teoritis	6
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	6
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	6
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	7
2.1.1.3 Indikator Pengukuran Kinerja Pegawai	8
2.1.2 Kecerdasan Emosional.....	9
2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional.....	9
2.1.2.2 Komponen Kecerdasan Emosional	10
2.1.2.3 Indikator Kecerdasan Emosional	11
2.1.3 Kecerdasan Spiritual.....	11
2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Spiritual	11
2.1.3.2 Komponen Kecerdasan spiritual	13
2.1.3.3 Indikator Kecerdasan spiritual	13
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	14
2.3 Kerangka Penelitian	19
2.4 Hipotesis Penelitian.....	19

BAB III	METODE PENELITIAN	21
3.1	Desain Penelitian.....	21
3.1.1	Lokasi dan Objek Penelitian.....	21
3.1.2	Jenis Penelitian	21
3.1.3	Horizon Waktu	21
3.1.4	Unit Analisis	22
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	23
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.4	Definisi Operasionalisasi Variabel.....	24
3.5	Teknik Analisis Data.....	26
3.6	Pengujian Data	27
3.6.1	Uji Validitas.....	27
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	28
3.6.3	Uji Asumsi Klasik.....	28
3.6.4	Uji Normalitas	28
3.6.5	Uji Multikolinearitas.....	28
3.6.6	Uji Heteroskedastisitas	29
3.7	Pengujian Hipotesis.....	29
3.7.1	Uji Secara Parsial (Uji t).....	30
3.7.2	Uji Secara Simultan (Uji-F).....	30
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	32
4.2	Karakteristik Responden	33
4.3	Hasil Pengujian Data.....	34
4.3.1	Hasil Uji Validitas	34
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	35
4.3.2.1	Hasil Uji Asumsi Klasik	36
4.3.2.2	Uji Normalitas.....	36
4.3.2.3	Uji Multikolinearitas.....	38
4.3.2.4	Uji Heteroskedastisitas	39

4.4 Analisis Deskriptif	40
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai	40
4.4.2 Variabel Kecerdasan emosional	41
4.4.3 Variabel Kecerdasan Spiritual	42
4.5 Pembahasan.....	44
4.5.1 Hasil Pengujian Hipotesis	44
4.5.2 Uji Parsial (uji t)	47
4.5.3 Uji Simultan (uji F)	48
4.5.4 Implikasi Penelitian	49
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1 Kesimpulan	50
5.2 Saran.....	50
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	50
 DAFTAR PUSTAKA	52

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya.....	17
Tabel 2. 1 Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya.....	17
Tabel 3. 1 Horison Waktu Penelitian	22
Tabel 3. 2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Status ASN	23
Tabel 3. 3 Operasional dan Indikator Variabel	25
Tabel 3. 4 Skala Pengukuran Kuisisioner	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	33
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	35
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	36
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	38
Tabel 4. 7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	40
Tabel 4. 9 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan emosional.....	41
Tabel 4. 10 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Spiritual.....	42
Tabel 4. 11 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai	44
Tabel 4. 12 Model Summary.....	46
Tabel 4. 13 Hasil Uji Secara Simultan	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	19
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	37
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	39

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN
SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
REGISTRASI KEPENDUDUKAN ACEH**

FACHRUR RAZI
NPM : 1902120118

Pembimbing I : Amelia, SE, M.B.A., Ph. D

Pembimbing II : Said Firdaus, SE, M.S.M

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Objek dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 42 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Sedangkan secara parsial variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

Kata Kunci: *Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang harus dicapai secara optimal dengan menghasilkan pekerjaan yang untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Untuk itu organisasi perlu mengusahakan seoptimal mungkin agar tujuan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dalam mencapai tujuan tersebut perlu didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai sikap membangun dan mempunyai daya tanggap, inisiatif, dan daya adaptasi yang tinggi. Selain itu peranan tenaga kerja dalam suatu organisasi sangat penting karena tenaga kerja merupakan penggerak utama atas kelancaran dan kinerja organisasi.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang pegawai lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan (Nani & Makaroh, 2021).

Kinerja merupakan suatu hasil yang dikerjakan oleh seseorang berdasarkan arahan dari instansi berdasarkan prosedur-prosedur yang telah ditentukan. Peningkatan kinerja perlu dilakukan oleh organisasi atau instansi pemerintah agar dapat menjaga keseimbangan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sehingga pegawai menjadi seseorang

yang profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang baik maka akan terasa mudah dalam penyelesaian tugas-tugas sebagai tanggung jawab dan yang sesuai dengan masing-masing bidang pekerjaan pegawai dengan penyelesaian tugas yang efisien, efektif dan produktif yang dampaknya akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya kecerdasan emosional (Bayyinah & Iss, 2022).

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya (Sumarini, Kusuma, & Prayoga, 2022). Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik maka akan cenderung bersikap positif terhadap pekerjaan yang diselesaikan. Sebaliknya jika pegawai memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik maka akan berdampak pada kinerja pegawai, artinya kecerdasan emosional pegawai yang baik sangat penting bagi instansi (Firdaus, Wispandono, & Buyung, 2019). Selain kecerdasan emosional, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kecerdasan spiritual (Angelica, Graha, & Wilujeng, 2020).

Kecerdasan spiritual merupakan suatu keadaan yang dirasakan oleh seseorang dalam menghadapi suatu permasalahan atau sikap yang mengembangkan perilaku seseorang. Kecerdasan spiritual adalah suatu tindakan yang timbul dari diri sendiri seseorang berdasarkan keadaan lingkungan yang diterimanya atau yang dirasakan (Octavia, Hayati, & Karim, 2020). Kecerdasan

Spiritual memberi seseorang untuk mengetahui suatu hal yang baik dalam setiap masalah dan kemampuan untuk menangani masalah (Octavia, Hayati, & Karim, 2020).

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 6 Maret 2023 yaitu dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada 7 pegawai terkait dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual ditemukan bahwa perlu dilakukan berbagai upaya yang mampu meningkatkan kecerdasan emosional pada pegawai Dinas Registrasi Kependudukan Aceh, misalnya dengan mengadakan pelatihan kerja kepada pegawai atau saling berbagi pengalaman kerja dengan sesama rekan kerja. Hal ini penting karena kecerdasan pegawai dapat berdampak pada kinerja pegawai. Semakin baik kecerdasan pegawai dalam menyelesaikan tugas maka akan semakin meningkat kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Kecerdasan emosional pegawai dapat diukur beberapa faktor seperti dari tingkat kemampuan pegawai dalam mengenali suasana hati seperti kemampuan menjaga emosionalnya, kemampuan pegawai dalam menjaga emosional terhadap rekan kerja dan kemampuan pegawai dalam mengendalikan emosional menjadi lebih baik. Kemudian tingkat kecerdasan spiritual yang rendah dapat diketahui dari beberapa faktor seperti tingkat kesadaran pegawai dalam menyelesaikan tugas, kemampuan pegawai untuk menghadapi dan memanfaatkan waktu atau beban kerja yang diterima dan tingkat semangat kerja dalam menyelesaikan tugas dengan efektif.

Hasil penelitian sebelumnya mengatakan bahwa kecerdasan spiritual dan kinerja memiliki pergerakan yang searah, artinya ketika organisasi ingin peningkatan dari kinerja pegawainya hal yang perlu dilakukan adalah dengan

menambah nilai pada kecerdasan spiritual pegawai tersebut. Semakin tinggi kecerdasan spiritual pegawai, maka akan berdampak pada kinerjanya yang semakin baik pula. Karena pegawai tersebut akan lebih mudah dalam bersikap maupun dalam menerima pendapat orang lain untuk meningkatkan kinerjanya (Angelica, Graha, & Wilujeng, 2020). Hasil penelitian selanjutnya mengatakan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan yang optimal. Semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang pegawai maka akan semakin optimal kinerja pegawai tersebut dalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya, begitu juga sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional seseorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut semakin tidak optimal dalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya (Nani & Makaroh, 2021).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah karya tulis dengan judul “**Pengaruh Kecerdasan emosional dan Kecerdasan spiritual terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh**”.

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian ini mengarah kepada aspek berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat menjadi salah satu referensi dalam masalah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja pegawai.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan memperdalam serta memperkaya pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mempelajari ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran dan masukan bagi Dinas Registrasi Kependudukan Aceh dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Landasan Teoritis

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Menurut Wibowo (2019:2) “kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi dan kepentingan.” Menurut Siagian (2017:68) “kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam suatu aktivitas pada suatu organisasi, maka harus ada penilaian kinerja pegawai dalam meningkatkan sumber daya manusia”. Rivai dan Sagala (2018:549) mengatakan “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang tentunya pegawai harus memiliki kemampuan kerja yang baik serta keterampilan kerja yang efektif dalam melaksanakan tugasnya”.

Menurut Gibson (2018) “agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.” Sedangkan menurut Sutrisno (2018:151) “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.” Robbin (2018:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam

pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.” Menurut Handoko (2018:130) yang berpendapat “kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.”

Sedarmayanti (2019:215) mengatakan bahwa “kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan Perubahan organisasi. Kemampuan kerja tanpa pengetahuan atau dorongan kerja tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat meningkatkan kualitas hasil kerja yang baik. Kinerja akan tergantung kepada suatu organisasi yang menerapkan prosedur kerjanya. Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan atau diselesaikan oleh pegawai yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Adapun menurut Hasibuan (2018:93) menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya”.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi, menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah. Mangkunegara (2018:76) mengatakan “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik meliputi faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu

tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki pegawai. Seperti keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).

c. Faktor Perubahan organisasi (*Motivation*)

Perubahan organisasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Pegawai yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Perubahan organisasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika pegawai bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Perubahan organisasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi kinerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang manajemen konflik dan fasilitas kerja yang relatif memadai”.

Indikator Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Kreitner dan Kinicki (2018:36) “kinerja pegawai merupakan nilai dari sekelompok perilaku pegawai yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. Indikator pengukuran kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”

2. Produktivitas
Suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.
3. Sesuai dengan target
Suatu tugas yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
4. Penilaian kerja
Mengevaluasi kinerja relatif pegawai saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya
5. Ketetapan waktu
Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan”.

Kecerdasan Emosional

Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan dalam menghadapi suatu permasalahan yang dilakukan oleh diri sendiri dan orang lain, kemampuan dorongan kerja dari diri sendiri dan menjaga emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi suatu permasalahan, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, menjaga emosi, dan tingkat kepuasan yang diterima oleh seseorang (Firdaus, Wispandono, & Buyung, 2019).

Rivai dan Sagala (2018: 82) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah “suatu kemampuan seseorang dalam mempertahankan emosi untuk mengenali perasaan sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain”. Kecerdasan didefinisikan sebagai sikap intelektual mencakup kecepatan memberikan jawaban, penyelesaian, dan kemampuan menyelesaikan masalah, juga memberi pengertian kecerdasan sebagai suatu kapasitas umum dari individu untuk bertindak, berpikir rasional dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif. Patton (2018:11) mengatakan bahwa “kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif “untuk mencapai tujuan

membangun produktif dan meraih keberhasilan”. Menggunakan emosi yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan lebih mampu memusatkan perhatian pada tugas, tidak impulsif, lebih bisa menjaga diri yang berdampak pada kinerjanya.

Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai suatu kemampuan psikologis dalam memahami dan menggunakan informasi emosional, sebagai individu kita semua memiliki kemampuan bawaan yang berbeda dalam melakukan sesuatu dan kita bisa belajar dari kehidupan cara-cara memperbaiki kecerdasan emosi melalui praktek dan pengalaman (Octavia, Hayati, & Karim, 2020).

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menjaga emosi secara baik dalam mengendalikan diri sendiri dan menjadi salah contoh yang baik bagi orang lainnya. Kecerdasan emosi adalah kemampuan yang dapat dirasakan oleh pegawai dalam menghadapi, menerima dan membangun emosi dengan baik, menjaga emosi yang baik maka akan berdampak pada kinerja (Nani & Makaroh, 2021).

Komponen Kecerdasan Emosional

Komponen kecerdasan emosi dapat diukur melalui sebagai berikut (Octavia, Hayati, & Karim, 2020) :

1. *Self emotion appraisal* (SEA) adalah kemampuan seseorang mengenali suasana hati, baik di dalam diri sendiri maupun bagaimana mengekspresikan emosinya. Dimensi ini menilai bagaimana individu memahami perasaan dirinya sendiri serta bagaimana kemampuannya menilai perasaan diri sendiri.
2. *Others emotion appraisal* (OEA) adalah kemampuan individu merasakan dan memahami emosi orang-orang disekitarnya. Individu yang memiliki kemampuan ini yang tinggi akan jauh lebih sensitive terhadap perasaan dan emosi orang lain.
3. *Use of emotion* (UOE) adalah kemampuan individu menggunakan emosinya. Kemampuan ini dapat mengarahkan individu ke arah kegiatan yang lebih konstruktif, serta kinerja yang dapat lebih terkendali.
4. *Regulation of emotion* (ROE) adalah kemampuan mengatur emosi diri sendiri, sehingga dapat dengan dengan cepat memulihkan diri dari tekanan psikologis.

Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Rivai dan Sagala (2018:82) kecerdasan sebagai sikap intelektual mencakup kecepatan memberikan jawaban, penyelesaian, dan kemampuan menyelesaikan masalah, indikatornya sebagai berikut:

1. Kesadaran diri
Keadaan dimana seseorang bisa memahami dirinya sendiri dengan setepat-tepatnya
2. Pengaturan diri
penggunaan suatu proses yang mengaktivasi pemikiran, perilaku dan perasaan yang terus menerus dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan
3. Motivasi
sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
4. Empati
kemampuan dengan berbagai definisi yang berbeda yang mencakup spektrum yang luas, berkisar pada orang lain yang menciptakan keinginan untuk menolong sesama, mengalami emosi yang serupa dengan emosi orang lain
5. Keterampilan sosial
Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi secara lancar, menggunakan setiap keterampilan untuk memengaruhi dan memimpin, berdiskusi dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja sama ataupun bekerja dalam tim.

Kecerdasan Spiritual

Pengertian Kecerdasan Spiritual

Peran kecerdasan spiritual adalah sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan Kecerdasan Intelektual dan Emosional secara efektif. Saat ini dunia kerja membawa lebih banyak konsentrasi pada masalah spiritual. Para pekerja mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya di rumah saja tetapi pegawai juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja pegawai. Pegawai yang dapat memberi makna pada hidup pegawai dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja pegawai akan membuat pegawai jadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan jadi lebih baik dari pada

seorang yang tidak memiliki spiritualitas (Firdaus, Wispandono, & Buyung, 2019).

Kecerdasan spiritual merupakan potensi terpendam yang dimiliki oleh setiap orang. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna di bandingkan dengan orang lain. Kecerdasan Spritual merupakan kecerdasan yang berperan sebagai landasan yang diperlukan untuk mengfungsikan IQ dan EQ secara efektif bahkan Kecerdasan Spritual merupakan kecerdasan tertinggi dalam diri seseorang (Octavia, Hayati, & Karim, 2020).

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah. Individu yang memiliki SQ tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu menafsirkan setiap sisi kehidupan dan mampu mengelola serta bertahan dari kesulitan dan rasa sakit (Nani & Makaroh, 2021). Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk yang berkaitan perilaku serta hidup secara lebih luas dan kaya, jika perilaku seseorang baik maka dapat dihargai oleh orang lainnya atau orang lain akan merasa senang dengan perilakunya (Ulfah, Iss, & Firdaus, 2021).

Komponen Kecerdasan spiritual

Terdapat empat komponen kecerdasan spiritual, masing-masing komponen mewakili pengukuran kecerdasan spiritual secara menyeluruh sebagai berikut (Octavia, Hayati, & Karim, 2020):

1. *Critical Existential Thinking* (CET).
Komponen ini adalah kecerdasan spiritual yang melibatkan kemampuan untuk merenungkan makna, tujuan, dan isu-isu eksistensial atau metafisik lainnya secara kritis (misalnya realitas, ruang, waktu, alam, semesta dan kematian). Eksistensi dari berpikir kritis dapat diterapkan pada setiap masalah kehidupan. Setiap objek atau kejadian pada dasarnya dapat dilihat dalam kaitannya dengan eksistensi seseorang.
2. *Personal Meaning Production* (PMP).
Komponen kecerdasan kedua ini adalah kemampuan membangun makna pribadi dan tujuan dalam setiap pengalaman baik fisik maupun mental, termasuk juga didalamnya kemampuan untuk membuat dan menguasai tujuan hidup.
3. *Transcendental Awareness* (TA).
Komponen ketiga adalah kecerdasan yang melibatkan kemampuan untuk melihat dimensi baik dalam transenden diri, orang lain, atau dunia fisik (misalnya nonmaterial) dalam keadaan normal maupun dalam keadaan membangun area kesadaran. Kesadaran ini mencerminkan apa yang digambarkan sebelumnya sebagai merasakan kehadiran yang nyata, yang lebih tersebar dan umum dari indera khusus kita.
4. *Conscious State Expansion* (CSE).
Komponen kecerdasan terakhir adalah kemampuan untuk memasukan area kesadaran spiritual (misalnya kesadaran murni dan kesatuan) ke dalam kebijakannya sendiri. Kesadaran diri (*self consciousness* atau sering disebut juga dengan *self awareness*) adalah pembeda utama pada orang yang memiliki spiritualisme tinggi dengan yang tidak. Orang yang memiliki kesadaran yang tinggi akan selalu berpikir berkali-kali ketika merespons suatu situasi, membutuhkan sejenak waktu untuk memahami apa yang tersembunyi maupun yang nyata sebelum menunjukkan respons awal.

Indikator Kecerdasan spiritual

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan dalam melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada

batasnya, juga memungkinkan kita bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan. Indikator kecerdasan spiritual mencakup hal – hal berikut (Angelica, Graha, & Wilujeng, 2020):

1. Kemampuan bersikap fleksibel
Yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat memposisikan diri dan menerima pendapat dari orang lain secara terbuka.
2. Tingkat kesadaran diri yang tinggi
Yaitu suatu tingkat dalam kesadaran diri seseorang yang tinggi untuk dapat memahami visi dan tujuan hidupnya serta kemampuan seseorang untuk mengkritik dirinya sendiri.
3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan
Yaitu kemampuan untuk menghadapi serta memanfaatkan sebuah penderitaan, menghadapi dan menjadikan penderitaan sebagai sebuah motivasi untuk meningkatkan kualitas hidup dimasa depan, dan dapat selalu tersenyum serta bersikap tenang.
4. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
Yaitu sebuah kualitas hidup yang menggunakan visi hidup dan berpegang pada nilai-nilai hidup sebagai dasar untuk mewujudkan sebuah tujuan, seperti prinsip dalam pegangan hidup serta berpijak pada kebenaran
5. Kecenderungan rendah hati
Yaitu mampu untuk berpikir secara logis dan berlaku sesuai norma sosial.
6. Kecenderungan nyata untuk bertanya
Yaitu kecenderungan untuk bertanya ini akan membuat dampak pada kemampuan dalam berimajinasi serta memiliki rasa ingin tahu yang tinggi.

Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yaitu dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Tbk Plant Banjaran. Hasil dari penelitian ini adalah Kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Tbk Plant Banjaran (Bayyinah & Iss, 2022).

Penelitian selanjutnya dengan judul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. Objek penelitian ini adalah 60 orang karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Analisis data selanjutnya menggunakan uji instrumen, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan juga uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu (Sari & Finthariasari, 2021).

Penelitian dengan judul Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. Sampel penelitian adalah 208 karyawan yang bekerja pada perusahaan retail di Lampung. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sedangkan alat analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh paling besar dibandingkan kepribadian dan kecerdasan emosional (Octavia, Hayati, & Karim, 2020).

Kemudian penelitian dengan judul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. Penelitian ini mengambil 75 responden sebagai sampel dan menggunakan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Alat analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Pengujian yang dilakukan yaitu dengan uji asumsi klasik, uji F, dan uji

t. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara bersamasama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Angelica, Graha, & Wilujeng, 2020).

Selain itu, penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Spritual dan Motivasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV (Persero) di Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kepuasan kerja (*job satisfaction*), berdasarkan hasil survey yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*). Variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja. Variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Terdapat pengaruh signifikan positif variable kinerja terhadap Kepuasan kerja (*job satisfaction*) (Ginoga, 2017).

Dalam penelitin ini menggunakan tiga variabel yaitu Kecerdasan spiritual sebagai variabel memediasi, kecerdasan emosional sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif atau asosiatif. Untuk mengetahui persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2. 1 Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya

No.	Judul dan Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Tbk Plant Banjaran (Bayyinah & Iss, 2022)	Penelitian kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah Kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Tbk Plant Banjaran..	- Variabel kecerdasan emosional dan Kinerja Pegawai - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel motivasi kerja - Lokasi penelitian - Populasi dan sampel
2.	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu (Sari & Finthariasari, 2021)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu.	- Variabel kecerdasan emosional dan Kecerdasan spiritual serta kinerja pegawai - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Lokasi penelitian - Populasi dan sampel - Penelitian sebelumnya menggunakan variabel kecerdasan intelektual
3	Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Octavia, Hayati, & Karim, 2020)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh paling besar dibandingkan kepribadian dan kecerdasan emosional.	- Variabel Kecerdasan emosional dan Kinerja Pegawai - Teknik pengumpulan data	- Populasi dan sampel - Lokasi penelitian - Teknik analisis data

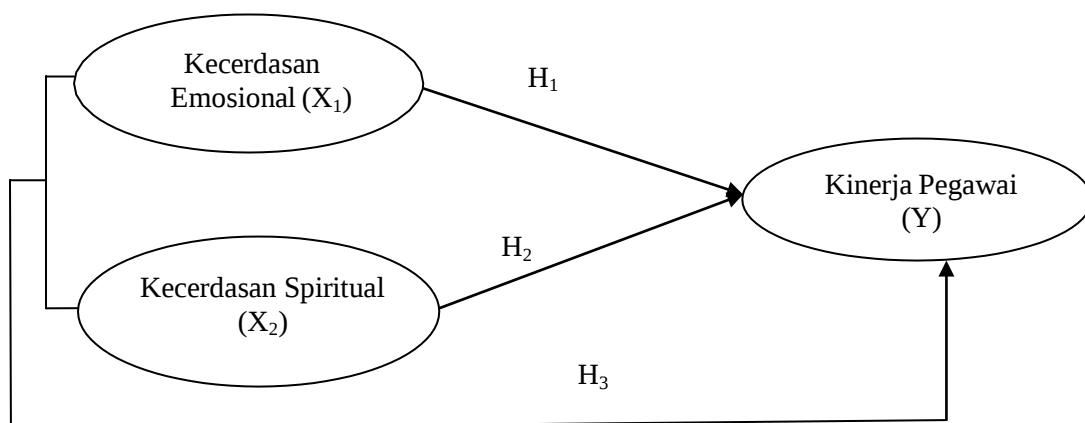
4	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu (Angelica, Graha, & Wilujeng, 2020)	Penelitian kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara bersama sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.	- Variabel kecerdasan emosional dan Kecerdasan spiritual serta kinerja pegawai - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Lokasi penelitian - Populasi dan sampel - Penelitian sebelumnya menggunakan variabel kecerdasan intelektual
4	Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Spritual dan Motivasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV (Persero) di Makassar. (Ginoga, 2017)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>), berdasarkan hasil survey yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>). Variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>). Variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja.	- Variabel kecerdasan spiritual dan Kinerja Pegawai - Teknik pengumpulan data - Teknik analisis data	- Variabel budaya organisasi dan motivasi kerja serta kepuasan kerja - Populasi dan sampel - Lokasi penelitian - Penelitian sebelumnya menggunakan variabel konflik internal

Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2018:42) kerangka berpikir adalah model konseptual yang dimanfaatkan sebagai teori yang ada kaitannya dengan beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2 1 Kerangka Penelitian



Sumber: Berdasarkan Penelitian sebelumnya dan dikembangkan oleh peneliti (2022)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_1 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.
- H_2 : Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.
- H_3 : Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Landasan Teoritis

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Menurut Wibowo (2019:2) “kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi dan kepentingan.” Menurut Siagian (2017:68) “kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam suatu aktivitas pada suatu organisasi, maka harus ada penilaian kinerja pegawai dalam meningkatkan sumber daya manusia”. Rivai dan Sagala (2018:549) mengatakan “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang tentunya pegawai harus memiliki kemampuan kerja yang baik serta keterampilan kerja yang efektif dalam melaksanakan tugasnya”.

Menurut Gibson (2018) “agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.” Sedangkan menurut Sutrisno (2018:151) “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.” Robbin (2018:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam

pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.” Menurut Handoko (2018:130) yang berpendapat “kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.”

Sedarmayanti (2019:215) mengatakan bahwa “kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan Perubahan organisasi. Kemampuan kerja tanpa pengetahuan atau dorongan kerja tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat meningkatkan kualitas hasil kerja yang baik. Kinerja akan tergantung kepada suatu organisasi yang menerapkan prosedur kerjanya. Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan atau diselesaikan oleh pegawai yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Adapun menurut Hasibuan (2018:93) menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya”.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi, menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah. Mangkunegara (2018:76) mengatakan “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik meliputi faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu

tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki pegawai. Seperti keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).

c. Faktor Perubahan organisasi (*Motivation*)

Perubahan organisasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Pegawai yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Perubahan organisasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika pegawai bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Perubahan organisasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi kinerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang manajemen konflik dan fasilitas kerja yang relatif memadai”.

Indikator Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Kreitner dan Kinicki (2018:36) “kinerja pegawai merupakan nilai dari sekelompok perilaku pegawai yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. Indikator pengukuran kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”

2. Produktivitas

Suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.

3. Sesuai dengan target

Suatu tugas yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

4. Penilaian kerja

Mengevaluasi kinerja relatif pegawai saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya

5. Ketetapan waktu

Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan”.

Kecerdasan Emosional

Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan dalam menghadapi suatu permasalahan yang dilakukan oleh diri sendiri dan orang lain, kemampuan dorongan kerja dari diri sendiri dan menjaga emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi suatu permasalahan, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, menjaga emosi, dan tingkat kepuasan yang diterima oleh seseorang (Firdaus, Wispandono, & Buyung, 2019).

Rivai dan Sagala (2018: 82) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah “suatu kemampuan seseorang dalam mempertahankan emosi untuk mengenali perasaan sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain”. Kecerdasan didefinisikan sebagai sikap intelektual mencakup kecepatan memberikan jawaban, penyelesaian, dan kemampuan menyelesaikan masalah, juga memberi pengertian kecerdasan sebagai suatu kapasitas umum dari individu untuk bertindak, berpikir rasional dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif. Patton (2018:11) mengatakan bahwa “kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif “untuk mencapai tujuan

membangun produktif dan meraih keberhasilan”. Menggunakan emosi yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan lebih mampu memusatkan perhatian pada tugas, tidak impulsif, lebih bisa menjaga diri yang berdampak pada kinerjanya.

Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai suatu kemampuan psikologis dalam memahami dan menggunakan informasi emosional, sebagai individu kita semua memiliki kemampuan bawaan yang berbeda dalam melakukan sesuatu dan kita bisa belajar dari kehidupan cara-cara memperbaiki kecerdasan emosi melalui praktek dan pengalaman (Octavia, Hayati, & Karim, 2020).

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menjaga emosi secara baik dalam mengendalikan diri sendiri dan menjadi salah contoh yang baik bagi orang lainnya. Kecerdasan emosi adalah kemampuan yang dapat dirasakan oleh pegawai dalam menghadapi, menerima dan membangun emosi dengan baik, menjaga emosi yang baik maka akan berdampak pada kinerja (Nani & Makaroh, 2021).

Komponen Kecerdasan Emosional

Komponen kecerdasan emosi dapat diukur melalui sebagai berikut (Octavia, Hayati, & Karim, 2020) :

1. *Self emotion appraisal* (SEA) adalah kemampuan seseorang mengenali suasana hati, baik di dalam diri sendiri maupun bagaimana mengekspresikan emosinya. Dimensi ini menilai bagaimana individu memahami perasaan dirinya sendiri serta bagaimana kemampuannya menilai perasaan diri sendiri.
2. *Others emotion appraisal* (OEA) adalah kemampuan individu merasakan dan memahami emosi orang-orang disekitarnya. Individu yang memiliki kemampuan ini yang tinggi akan jauh lebih sensitive terhadap perasaan dan emosi orang lain.
3. *Use of emotion* (UOE) adalah kemampuan individu menggunakan emosinya. Kemampuan ini dapat mengarahkan individu ke arah kegiatan yang lebih konstruktif, serta kinerja yang dapat lebih terkendali.
4. *Regulation of emotion* (ROE) adalah kemampuan mengatur emosi diri sendiri, sehingga dapat dengan dengan cepat memulihkan diri dari tekanan psikologis.

Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Rivai dan Sagala (2018:82) kecerdasan sebagai sikap intelektual mencakup kecepatan memberikan jawaban, penyelesaian, dan kemampuan menyelesaikan masalah, indikatornya sebagai berikut:

1. Kesadaran diri
Keadaan dimana seseorang bisa memahami dirinya sendiri dengan setepat-tepatnya
2. Pengaturan diri
penggunaan suatu proses yang mengaktivasi pemikiran, perilaku dan perasaan yang terus menerus dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan
3. Motivasi
sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
4. Empati
kemampuan dengan berbagai definisi yang berbeda yang mencakup spektrum yang luas, berkisar pada orang lain yang menciptakan keinginan untuk menolong sesama, mengalami emosi yang serupa dengan emosi orang lain
5. Keterampilan sosial
Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi secara lancar, menggunakan setiap keterampilan untuk memengaruhi dan memimpin, berdiskusi dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja sama ataupun bekerja dalam tim.

Kecerdasan Spiritual

Pengertian Kecerdasan Spiritual

Peran kecerdasan spiritual adalah sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan Kecerdasan Intelektual dan Emosional secara efektif. Saat ini dunia kerja membawa lebih banyak konsentrasi pada masalah spiritual. Para pekerja mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya di rumah saja tetapi pegawai juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja pegawai. Pegawai yang dapat memberi makna pada hidup pegawai dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja pegawai akan membuat pegawai jadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan jadi lebih baik dari pada

seorang yang tidak memiliki spiritualitas (Firdaus, Wispandono, & Buyung, 2019).

Kecerdasan spiritual merupakan potensi terpendam yang dimiliki oleh setiap orang. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna di bandingkan dengan orang lain. Kecerdasan Spritual merupakan kecerdasan yang berperan sebagai landasan yang diperlukan untuk mengfungsikan IQ dan EQ secara efektif bahkan Kecerdasan Spritual merupakan kecerdasan tertinggi dalam diri seseorang (Octavia, Hayati, & Karim, 2020).

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah. Individu yang memiliki SQ tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu menafsirkan setiap sisi kehidupan dan mampu mengelola serta bertahan dari kesulitan dan rasa sakit (Nani & Makaroh, 2021). Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk yang berkaitan perilaku serta hidup secara lebih luas dan kaya, jika perilaku seseorang baik maka dapat dihargai oleh orang lainnya atau orang lain akan merasa senang dengan perilakunya (Ulfah, Iss, & Firdaus, 2021).

Komponen Kecerdasan spiritual

Terdapat empat komponen kecerdasan spiritual, masing-masing komponen mewakili pengukuran kecerdasan spiritual secara menyeluruh sebagai berikut (Octavia, Hayati, & Karim, 2020):

1. *Critical Existential Thinking* (CET).
Komponen ini adalah kecerdasan spiritual yang melibatkan kemampuan untuk merenungkan makna, tujuan, dan isu-isu eksistensial atau metafisik lainnya secara kritis (misalnya realitas, ruang, waktu, alam, semesta dan kematian). Eksistensi dari berpikir kritis dapat diterapkan pada setiap masalah kehidupan. Setiap objek atau kejadian pada dasarnya dapat dilihat dalam kaitannya dengan eksistensi seseorang.
2. *Personal Meaning Production* (PMP).
Komponen kecerdasan kedua ini adalah kemampuan membangun makna pribadi dan tujuan dalam setiap pengalaman baik fisik maupun mental, termasuk juga didalamnya kemampuan untuk membuat dan menguasai tujuan hidup.
3. *Transcendental Awareness* (TA).
Komponen ketiga adalah kecerdasan yang melibatkan kemampuan untuk melihat dimensi baik dalam transenden diri, orang lain, atau dunia fisik (misalnya nonmaterial) dalam keadaan normal maupun dalam keadaan membangun area kesadaran. Kesadaran ini mencerminkan apa yang digambarkan sebelumnya sebagai merasakan kehadiran yang nyata, yang lebih tersebar dan umum dari indera khusus kita.
4. *Conscious State Expansion* (CSE).
Komponen kecerdasan terakhir adalah kemampuan untuk memasukan area kesadaran spiritual (misalnya kesadaran murni dan kesatuan) ke dalam kebijakannya sendiri. Kesadaran diri (*self consciousness* atau sering disebut juga dengan *self awareness*) adalah pembeda utama pada orang yang memiliki spiritualisme tinggi dengan yang tidak. Orang yang memiliki kesadaran yang tinggi akan selalu berpikir berkali-kali ketika merespons suatu situasi, membutuhkan sejenak waktu untuk memahami apa yang tersembunyi maupun yang nyata sebelum menunjukkan respons awal.

Indikator Kecerdasan spiritual

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan dalam melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada

batasnya, juga memungkinkan kita bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan. Indikator kecerdasan spiritual mencakup hal – hal berikut (Angelica, Graha, & Wilujeng, 2020):

1. Kemampuan bersikap fleksibel
Yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat memposisikan diri dan menerima pendapat dari orang lain secara terbuka.
2. Tingkat kesadaran diri yang tinggi
Yaitu suatu tingkat dalam kesadaran diri seseorang yang tinggi untuk dapat memahami visi dan tujuan hidupnya serta kemampuan seseorang untuk mengkritik dirinya sendiri.
3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan
Yaitu kemampuan untuk menghadapi serta memanfaatkan sebuah penderitaan, menghadapi dan menjadikan penderitaan sebagai sebuah motivasi untuk meningkatkan kualitas hidup dimasa depan, dan dapat selalu tersenyum serta bersikap tenang.
4. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
Yaitu sebuah kualitas hidup yang menggunakan visi hidup dan berpegang pada nilai-nilai hidup sebagai dasar untuk mewujudkan sebuah tujuan, seperti prinsip dalam pegangan hidup serta berpijak pada kebenaran
5. Kecenderungan rendah hati
Yaitu mampu untuk berpikir secara logis dan berlaku sesuai norma sosial.
6. Kecenderungan nyata untuk bertanya
Yaitu kecenderungan untuk bertanya ini akan membuat dampak pada kemampuan dalam berimajinasi serta memiliki rasa ingin tahu yang tinggi.

Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yaitu dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Tbk Plant Banjaran. Hasil dari penelitian ini adalah Kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Tbk Plant Banjaran (Bayyinah & Iss, 2022).

Penelitian selanjutnya dengan judul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. Objek penelitian ini adalah 60 orang karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Analisis data selanjutnya menggunakan uji instrumen, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan juga uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu (Sari & Finthariasari, 2021).

Penelitian dengan judul Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. Sampel penelitian adalah 208 karyawan yang bekerja pada perusahaan retail di Lampung. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sedangkan alat analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh paling besar dibandingkan kepribadian dan kecerdasan emosional (Octavia, Hayati, & Karim, 2020).

Kemudian penelitian dengan judul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. Penelitian ini mengambil 75 responden sebagai sampel dan menggunakan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Alat analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Pengujian yang dilakukan yaitu dengan uji asumsi klasik, uji F, dan uji

t. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara bersamasama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Angelica, Graha, & Wilujeng, 2020).

Selain itu, penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Spritual dan Motivasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV (Persero) di Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kepuasan kerja (*job satisfaction*), berdasarkan hasil survey yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*). Variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja. Variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Terdapat pengaruh signifikan positif variable kinerja terhadap Kepuasan kerja (*job satisfaction*) (Ginoga, 2017).

Dalam penelitin ini menggunakan tiga variabel yaitu Kecerdasan spiritual sebagai variabel memediasi, kecerdasan emosional sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif atau asosiatif. Untuk mengetahui persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2. 1 Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya

No.	Judul dan Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Tbk Plant Banjaran (Bayyinah & Iss, 2022)	Penelitian kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah Kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Tbk Plant Banjaran..	- Variabel kecerdasan emosional dan Kinerja Pegawai - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel motivasi kerja - Lokasi penelitian - Populasi dan sampel
2.	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu (Sari & Finthariasari, 2021)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu.	- Variabel kecerdasan emosional dan Kecerdasan spiritual serta kinerja pegawai - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Lokasi penelitian - Populasi dan sampel - Penelitian sebelumnya menggunakan variabel kecerdasan intelektual
3	Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Octavia, Hayati, & Karim, 2020)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh paling besar dibandingkan kepribadian dan kecerdasan emosional.	- Variabel Kecerdasan emosional dan Kinerja Pegawai - Teknik pengumpulan data	- Populasi dan sampel - Lokasi penelitian - Teknik analisis data

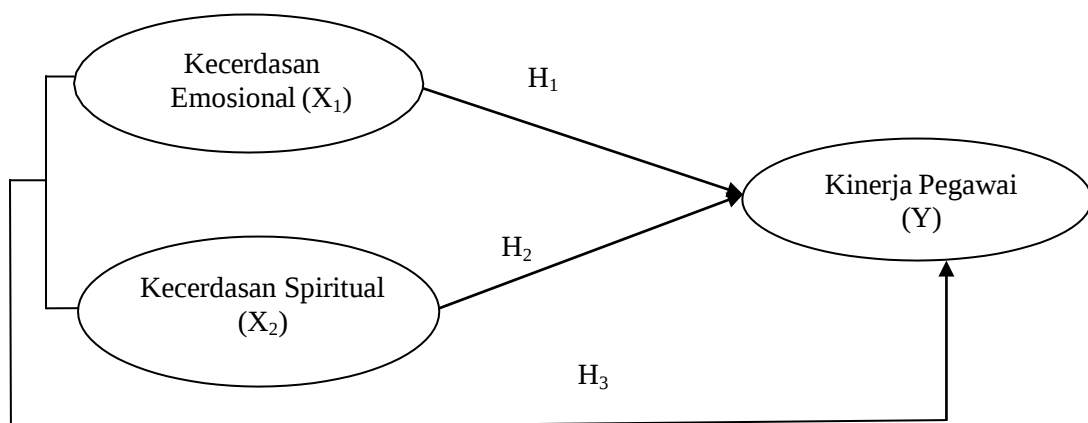
4	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu (Angelica, Graha, & Wilujeng, 2020)	Penelitian kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara bersama sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.	- Variabel kecerdasan emosional dan Kecerdasan spiritual serta kinerja pegawai - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Lokasi penelitian - Populasi dan sampel - Penelitian sebelumnya menggunakan variabel kecerdasan intelektual
4	Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Spritual dan Motivasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV (Persero) di Makassar. (Ginoga, 2017)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>), berdasarkan hasil survey yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>). Variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>). Variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja.	- Variabel kecerdasan spiritual dan Kinerja Pegawai - Teknik pengumpulan data - Teknik analisis data	- Variabel budaya organisasi dan motivasi kerja serta kepuasan kerja - Populasi dan sampel - Lokasi penelitian - Penelitian sebelumnya menggunakan variabel konflik internal

Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2018:42) kerangka berpikir adalah model konseptual yang dimanfaatkan sebagai teori yang ada kaitannya dengan beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2 1 Kerangka Penelitian



Sumber: Berdasarkan Penelitian sebelumnya dan dikembangkan oleh peneliti (2022)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada DinasRegistrasi Kependudukan Aceh.
- H₂ : Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada DinasRegistrasi Kependudukan Aceh.
- H₃ : Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadapkinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Registrasi Kependudukan Aceh yang beralamat di Jl. Dr. Mr. Mohd Hasan No.102, Batoh, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh 23122. Dinas Registrasi dan Kependudukan Aceh (DRKA) lahir setelah melewati serangkaian proses pembahasan yang panjang, baik oleh eksekutif maupun legislatif. Sejalan dengan keinginan untuk menghasilkan data administrasi kependudukan yang berkualitas di Aceh, Qanun Nomor 8 tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Registrasi dan Kependudukan Aceh lahir. Menurut qanun tersebut, dinas ini mempunyai fungsi, antara lain pelaksanaan penerbitan Kartu Identitas Aceh (KIA), penetapan sistem penomoran registrasi penduduk Aceh, perlindungan dan pemeliharaan kerahasiaan daa penduduk Aceh, hingga koordinasi penyelenggaraan administrasi kependudukan dengan dan antar kabupaten.

Registrasi penduduk adalah pencatatan terhadap setiap peristiwa kependudukan yang terjadi setiap saat. Registrasi penduduk pada dasarnya melakukan pencatatan terhadap komponen-komponen kependudukan yang bersifat dinamis. Komponen-komponen tersebut, antara lain kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian, perubahan pekerjaan, perubahan tempat tinggal dan sebagainya.

Dinas Registrasi dan Kependudukan Aceh merupakan Satuan Kerja Perangkat Aceh (SKPA) yang di bentuk berdasarkan Qanun Aceh Nomor 8 Tahun

2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Registrasi dan Kependudukan Aceh (DRKA). Tugas Pokok Dinas Registrasi dan Kependudukan Aceh melaksanakan urusan pemerintahan umum dan pembangunan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil untuk menyelenggarakan pendataan dan pemutakhiran data administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang valid dan akurat.

Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan dan masa kerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut;

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. 20-25 Tahun	0	0
	b. 26-31 Tahun	2	4,8
	c. 32-37 Tahun	8	19,0
	d. 38-43 Tahun	10	23,8
	e. 44-50 Tahun	11	26,2
	f. >51 Tahun	11	26,2
Total		42	100,0
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	27	64,3
	b. Wanita	15	35,7
Total		42	100,0
3.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	0	0
	b. Diploma	9	21,4
	c. Sarjana	28	66,7
	d. Pasca Sarjana	5	11,9
Total		42	100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 2 responden atau 4,8%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 8 responden atau 19,0%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu sebanyak 10 responden atau 23,8%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 11 responden atau 26,2% dan yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 11 responden atau 26,2%

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 27 responden atau 64,3% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 15 responden atau 35,7%. Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 9 responden atau 21,4%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 28 responden atau 66,7% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 5 responden atau 11,9%.

Hasil Pengujian Data

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Hasil Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=42)	Ket
1	A1	Kinerja Pegawai	0,881	0,304	Valid
2	A2		0,856	0,304	Valid
3	A3		0,932	0,304	Valid
4	A4		0,662	0,304	Valid
5	A5		0,613	0,304	Valid
6	B1	Kecerdasan Emosional	0,801	0,304	Valid
7	B2		0,864	0,304	Valid
8	B3		0,865	0,304	Valid
9	B4		0,864	0,304	Valid
10	B5		0,861	0,304	Valid
11	C1	Kecerdasan Spiritual	0,894	0,304	Valid
12	C2		0,886	0,304	Valid
13	C3		0,882	0,304	Valid
14	C4		0,915	0,304	Valid
15	C5		0,795	0,304	Valid
15	C6		0,913	0,304	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,304 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan

pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4. 3 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,841	Handal
2.	Kecerdasan Emosional (X ₁)	0,60	0,904	Handal
3.	Kecerdasan Spiritual (X ₂)	0,60	0,940	Handal

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterimadan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa relialibilitas variabel keputusan konsumen berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen,diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja pegawai, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

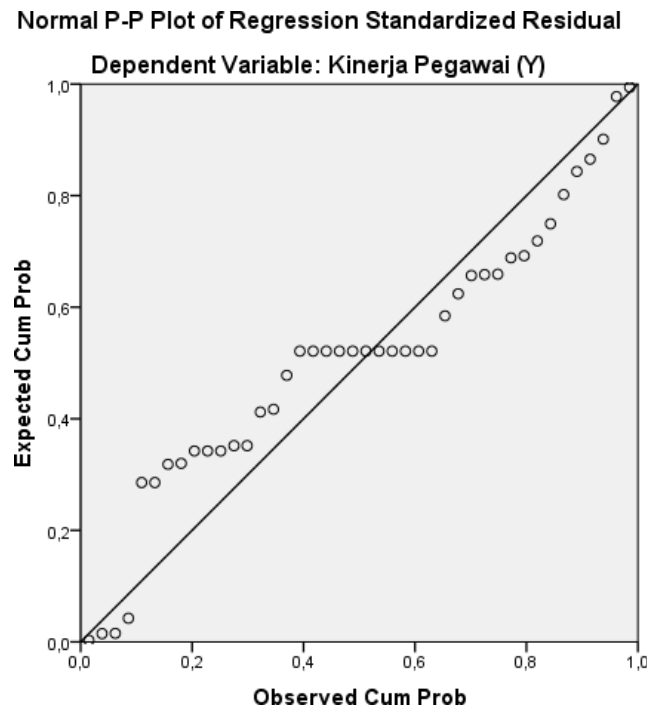
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal.

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi mendekati normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka

model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinearitas

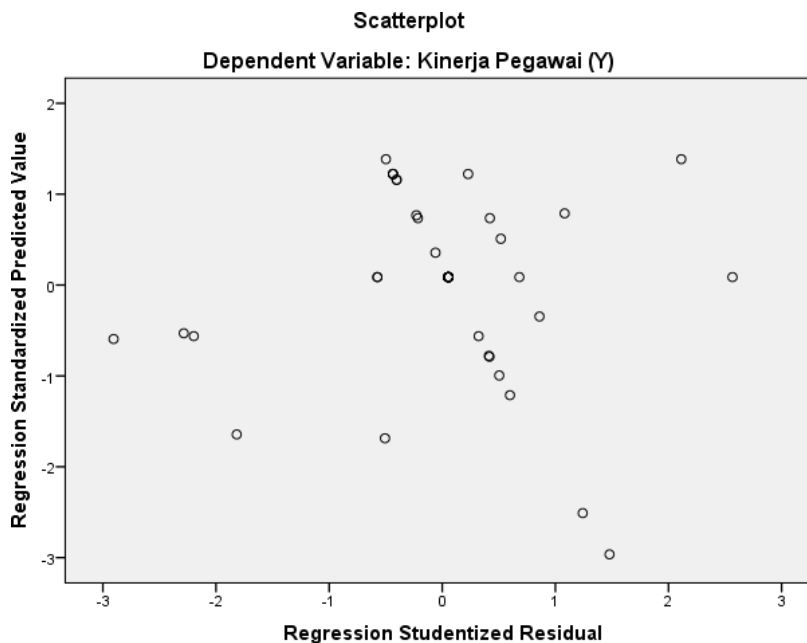
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional	1,000	1,000	Non Multikolinieritas
Kecerdasan Spiritual	1,000	1,000	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas

maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel kecerdasan emosional (X_1) dan variabel kecerdasan spiritual (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja pegawai.

Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel Kinerja pegawai terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas	0	0	1	2,4	4	9,5	31	73,8	6	14,3	4,00
2	Kinerja pegawai semakin baik	0	0	0	0	4	9,5	36	85,7	2	4,8	3,95
3	Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target	0	0	0	0	4	9,5	36	85,7	2	4,8	3,95
4	Penilaian kerja yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai sesuai dengan peraturan	0	0	0	0	6	14,3	35	83,3	1	2,4	3,88
5	Keahlian yang pegawai miliki membuat pegawai menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0	0	0	0	2	4,8	35	83,3	5	11,9	4,07
Rerata												3,97

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Kinerja pegawai semakin baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,95. Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target dengan nilai rata-rata sebesar 3,95. Penilaian kerja yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai sesuai dengan peraturan dengan nilai rata-rata sebesar 3,88. Keahlian yang pegawai miliki membuat pegawai menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 4,07. Nilai rerata pada variabel Kinerja pegawai sebesar 3,97 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan pada kuisioner karena satuan skala likert berada atau mendekati angka 4.

Variabel Kecerdasan emosional

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai Kecerdasan emosional dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan emosional

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai sadar bahwa tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan tanggung jawab pegawai	0	0	0	0	1	2,4	33	78,6	8	19,0	4,14
2	Pegawai dapat mengatur strategi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai	0	0	0	0	3	7,1	31	73,8	8	19,0	4,12
3	Pegawai termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0	0	0	0	3	7,1	32	76,2	7	16,7	4,10

4	Pegawai peduli dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan	0	0	0	0	5	11,9	30	71,4	7	16,7	4,05
5	Pegawai memiliki keterampilan sosial yang baik	0	0	0	0	2	4,8	32	76,2	8	19,0	4,14
Rerata												4,11

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai sadar bahwa tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan tanggung jawab pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 4,14. Pegawai dapat mengatur strategi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Pegawai termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 4,10. Pegawai peduli dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 4,05. Pegawai memiliki keterampilan sosial yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,14. Nilai rerata pada variabel Kecerdasan emosional sebesar 4,11 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner karena satuan skala likert berada pada angka 4.

Variabel Kecerdasan Spiritual

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel kecerdasan spiritual dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Spiritual

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai dapat secara spontan beradaptasi dengan suasana baru	0	0	2	4,8	7	16,7	29	69,0	4	9,5	3,83

2	Pegawai menyadari posisi pegawai di antara teman-teman pegawai.	0	0	2	4,8	6	14,3	28	66,7	6	14,3	3,90
3	Pegawai selalu berpikir positif dalam menghadapi berbagai persoalan hidup yang pegawai alami	1	2,4	2	4,8	7	16,7	26	61,9	6	14,3	3,81
4	Biasanya pegawai segera menyelesaikan pekerjaan yang sudah pegawai rencanakan dengan tidak mengulur-ngulur waktu	1	2,4	2	4,8	10	23,8	23	54,8	6	14,3	3,74
5	Biasanya pegawai bersikap sabar menerima kesusahan dalam menyelesaikan tugas	0	0	2	4,8	9	21,4	23	54,8	8	19,0	3,88
6	Pegawai selalu berusaha tidak melakukan tindakan yang menyebabkan kerugian atau kerusakan pada lingkungan, alam semesta dan makhluk hidup lainnya	0	0	3	7,1	6	14,3	27	64,3	6	14,3	3,86
Rerata												3,84

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai dapat secara spontan beradaptasi dengan suasana baru dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Pegawai menyadari posisi pegawai di antara teman-teman pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,90. Pegawai selalu berpikir positif dalam menghadapi berbagai persoalan hidup yang pegawai alami dengan nilai rata-rata sebesar 3,81. Biasanya pegawai segera menyelesaikan pekerjaan yang sudah pegawai rencanakan dengan tidak mengulur-ngulur waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,74. Biasanya pegawai bersikap sabar menerima kesusahan dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata

sebesar 3,88. Pegawai selalu berusaha tidak melakukan tindakan yang menyebabkan kerugian atau kerusakan pada lingkungan, alam semesta dan makhluk hidup lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 3,86. Nilai rerata pada variabel Kecerdasan spiritual sebesar 3,84 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner karena satuan skala likert mendekati angka 4.

Pembahasan

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor kecerdasan emosional (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4. 8 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	2,711	0,563	4,811	2,023	0,000
Kecerdasan emosional (X_1)	0,148	0,118	1,261	2,023	0,215
Kecerdasan spiritual (X_2)	0,170	0,075	2,256	2,023	0,030

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut;

$$Y = 2,711 + 0,148X_1 + 0,170X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,711 artinya bila mana kecerdasan emosional (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh, adalah sebesar 2,711.
- b. Koefisien regresi kecerdasan emosional (X_1) sebesar 0,148. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh sebesar 14,8% dengan asumsi variabel kecerdasan spiritual (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Kecerdasan spiritual (X_2) sebesar 0,170. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel kecerdasan spiritual secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh sebesar 17% dengan asumsi variabel kecerdasan emosional (X_1), dianggap konstan

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti ternyata variabel kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 64,3%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (Adjusted R Square)

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4. 9 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,383 ^a	0,147	0,103	0,32286

A. Predictors: (Constant), , Kecerdasan spiritual (X2), Kecerdasan emosional (X1)

Berdasarkan Tabel 4.9 maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,383 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 38,3%. Artinya faktor kecerdasan emosional (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,103 artinya bahwa sebesar 10,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan kecerdasan emosional

(X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 89,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti dijelaskan diatas.

Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Kecerdasan emosional (X_1)

Pengaruh kecerdasan emosional (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (1,261) lebih kecil dari t_{tabel} (2,023), maka keputusannya adalah menolak H_a dan menerima H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

2. Pengaruh Kecerdasan Spiritual (X_2)

Pengaruh Kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (2,256) lebih besar dari nilai

t_{tabel} (2,023), nilai $t_{\text{hitung}} >$ nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh, digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{\text{hitung}} >$ nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{\text{hitung}} <$ nilai F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil Uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	42,535	2	21,268	3,360	,000 ^b
Residual	16,076	89	0,181		
Total	58,611	91			

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat dijelaskan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,360 dengan signifikansi 0,045, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,238. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (3,360) lebih besar dari F_{table} (3,238). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Angelica, Graha dan Wilujeng (2020) karena variabel kecerdasan emosional sama-sama tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional belum mampu meningkatkan kinerja pegawai hal ini disebabkan tingkat kesadaran diri pegawai alam memahami keadaan kerja masih rendah, kemudian tingkat pengaturan diri pegawai dalam mengembangkan pemikiran atau perilaku terhadap pekerjaan masih rendah dan semangat kerja pegawai belum mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Bayyinah dan Iss (2022) karena variabel kecerdasan spiritual sama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi dalam penelitian ini yaitu kecerdasan spiritual mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan pegawai memiliki kemampuan bersikap fleksibel terhadap pekerjaannya, pegawai memiliki kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan pekerjaan yang diberikan dengan baik, pegawai memiliki kecenderungan rendah hati terhadap rekan kerjanya dan pegawai memiliki sifat bertanya-tanya kepada pegawai lainnya ketika kesulitan menyelesaikan tugas sehingga hal ini berdampak baik pada kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.
2. Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.
3. Secara simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan secara kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh sebagai berikut:

1. Pimpinan Dinas Registrasi Kependudukan Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan penilaian kerja sesuai dengan peraturan di instansi pemerintah misalnya penilaian dari prestasi kerja yang didapatkan oleh pegawai.
2. Pegawai Dinas Registrasi Kependudukan Aceh dapat meningkatkan kecerdasan emosional seperti pegawai peduli dengan tugas yang diberikan

oleh pimpinan misalnya ketika pimpinan memberikan tugas, pegawai langsung menyelesaikan pekerjaan dengan rasa tanggungjawab yang baik.

3. Pegawai Dinas Registrasi Kependudukan Aceh dapat meningkatkan kecerdasan spiritual dengan menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan direncanakan atau sesuai dengan target dan tidak mengulur-ngulurkan waktu.

Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen, penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat meneliti variabel lainnya seperti kompetensi, kompensasi dan kecerdasan intelektual.
2. Lokasi penelitian ini dilakukan pada satu kantor satuan kerja perangkat Aceh saja yaitu Dinas Registrasi Kependudukan Aceh, penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat memperlluas penelitian seperti Dinas lainnya atau satuan kerja perangkat Provinsi Aceh.
3. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 pegawai saja yaitu hanya pegawai tetap/ASN, penelitian selanjutnya diharapkan menambah jumlah sampel minimal 50 orang.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelica, T. L., Graha, A. N., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 6(1), 1-7.
- Arikunto, S. (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bayyinah, Y. H., & Iss, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 2(2), 25-34.
- Firdaus, A., Wispandono, M., & Buyung, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spirritual Terhadap Kinerja Pegawai. *Eco-Entrepreneurship*, 5(1), 17-32.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Ginoga, V. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Spiritual dan Motivasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Applied Business and Economics*, 4(1), 67-79.
- Handoko, H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Mangkunegara, A. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Nani, D. A., & Makaroh, E. N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27-50.

- Nurrahman. 2016. Hubungan Masa Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kejadian Low Back Pain pada Penenun di Kampoeng BNI Kab.Wajo. *Skripsi. Program Studi Fisioterapi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Makassar.*
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 16(2), 130-144.
- Patton, P. (2018). *Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja, Alih Bahasa : Zaini Dahlan*. Jakarta : Pustaka Delaprata.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins S.P, dan Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sari, T. M., & Finthariasari, M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual. *Jurnal Ekombis Reiview*, 10(1), 49-55.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Kinerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarini, N. L., Kusuma, G. A., & Prayoga, M. S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas. *Jurnal EMAS*, 3(6), 23-34.
- Ulfah, N., Iss, A., & Firdaus, F. S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 7(1), 191-195.
- Zohar, D., & Marshal, I. (2016). *Memberdayakan SC di Dunia Bisnis*. Bandung: PT.Mizan Pustaka
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Lampiran 1 Kuesioner

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

A. Identitas Responden

1. Umur
 - a. 20-25 Tahun ☐
 - b. 26-31 Tahun ☐
 - c. 32-37 Tahun ☐
 - d. 38-43 Tahun ☐
 - e. 44-50 Tahun ☐
 - f. ≥ 51 Tahun ☐
2. Jenis kelamin
 - a. Pria ☐
 - b. Wanita ☐
3. Tingkat Pendidikan
 - a. SLTA ☐
 - b. Diploma III ☐
 - c. Sarjana (S1) ☐
 - d. Pasca Sarjana (S2) ☐
 - e. Doktor (S3) ☐

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (X) pada kolom yang sesuai dengan sikap anda terhadap pernyataan yang ada

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

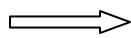
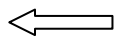
S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	A. PERNYATAAN (KINERJA PEGAWAI)	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas					
2	Kinerja saya semakin baik					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target					
4	Penilaian kerja yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai sesuai dengan peraturan					
5	Keahlian yang saya miliki membuat saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					

No	B. PERNYATAAN (KECERDASAN EMOSIONAL)	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya sadar bahwa tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan tanggung jawab saya					
2	Saya dapat mengatur strategi saya dalam meningkatkan kinerja saya					
3	Saya termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
4	Saya peduli dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan					
5	Saya memiliki keterampilan sosial yang baik					

	C. PERNYATAAN (KECERDASAN SPIRITUAL)	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat secara spontan beradaptasi dengan suasana baru					
2	Saya menyadari posisi saya di antara teman-teman saya.					
3	Saya selalu berpikir positif dalam menghadapi berbagai persoalan hidup yang saya alami					
4	Biasanya saya segera menyelesaikan pekerjaan yang sudah saya rencanakan dengan tidak mengulur-ngulur waktu					
5	Biasanya saya bersikap sabar menerima kesusahan dalam menyelesaikan tugas					
6	Saya selalu berusaha tidak melakukan tindakan yang menyebabkan kerugian atau kerusakan pada lingkungan, alam semesta dan makhluk hidup lainnya					


 TERIMA KASIH ATAS KERJA SAMA DAN BANTUAN ANDA
 

Lampiran 2 Data Kuisi

NO	Identitas			Indikator					Y	Indikator					X1	Indikator						X2
	IR	IR	IR	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5	C6	
1	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
3	5	1	3	5	5	5	4	5	4,8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3,8	5	5	5	5	5	5
6	5	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
7	4	1	3	5	4	4	4	4	4,2	4	4	4	3	4	3,8	4	5	4	5	4	5	4,5
8	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4,5
9	5	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3,3
10	5	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3,2
11	6	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,8	5	5	5	5	5	5
12	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	1	2	5	5	5	4	5	4,8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	6	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3,5
16	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	1	2	5	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	6	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	6	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	6	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	2	3	3	3	3	3	4	3,2	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	5	2	2,7
23	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
24	4	1	3	5	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3,7
25	6	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3,3
26	5	2	3	5	4	4	4	5	4,4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3,7
27	3	1	2	2	4	3	3	4	3,2	5	5	4	5	4	4,6	3	3	3	3	3	3	3
28	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4,6	4	4	4	4	4	4
29	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3,8	4	4	4	3	3	3,5
30	3	1	4	3	3	4	4	4	3,6	4	3	3	3	3	3,2	4	3	4	3	3	3	3,3
31	6	2	3	4	4	4	5	4	4,2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
32	6	2	3	3	3	3	3	4	3,2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3,5
33	6	1	4	4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4,5
34	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3,4	4	4	4	4	4	4	4
37	6	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
38	6	2	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3,6	2	2	2	2	2	2
40	4	1	2	4	4	4	3	4	3,8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	2	3	4	4	4	4	3	3,8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4

Lampiran 3 Persentase Identitas Responden

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26-31 tahun	2	4,8	4,8	4,8
32-37 tahun	8	19,0	19,0	23,8
38-43 tahun	10	23,8	23,8	47,6
44-50 tahun	11	26,2	26,2	73,8
> 51 tahun	11	26,2	26,2	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	27	64,3	64,3	64,3
Wanita	15	35,7	35,7	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	9	21,4	21,4	21,4
Sarjana	28	66,7	66,7	88,1
Pasca Sarjana	5	11,9	11,9	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 4 Persentase Kinerja Pegawai (Y)

A1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,4	2,4	2,4
KS	4	9,5	9,5	11,9
S	31	73,8	73,8	85,7
SS	6	14,3	14,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

A2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	9,5	9,5	9,5
S	36	85,7	85,7	95,2
SS	2	4,8	4,8	100,0
Total	42	100,0	100,0	

A3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	9,5	9,5	9,5
S	36	85,7	85,7	95,2
SS	2	4,8	4,8	100,0
Total	42	100,0	100,0	

A4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	14,3	14,3	14,3
S	35	83,3	83,3	97,6
SS	1	2,4	2,4	100,0
Total	42	100,0	100,0	

A5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	4,8	4,8	4,8
S	35	83,3	83,3	88,1
SS	5	11,9	11,9	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 5 Persentase Kecerdasan Emosional (X₁)

B1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,4	2,4	2,4
S	33	78,6	78,6	81,0
SS	8	19,0	19,0	100,0
Total	42	100,0	100,0	

B2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	7,1	7,1	7,1
S	31	73,8	73,8	81,0
SS	8	19,0	19,0	100,0
Total	42	100,0	100,0	

B3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	7,1	7,1	7,1
S	32	76,2	76,2	83,3
SS	7	16,7	16,7	100,0
Total	42	100,0	100,0	

B4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	11,9	11,9	11,9
S	30	71,4	71,4	83,3
SS	7	16,7	16,7	100,0
Total	42	100,0	100,0	

B5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	4,8	4,8	4,8
S	32	76,2	76,2	81,0
SS	8	19,0	19,0	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 6 Persentase Kecerdasan Spiritual (X₂)

C1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	4,8	4,8	4,8
KS	7	16,7	16,7	21,4
S	29	69,0	69,0	90,5
SS	4	9,5	9,5	100,0
Total	42	100,0	100,0	

C2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	4,8	4,8	4,8
KS	6	14,3	14,3	19,0
S	28	66,7	66,7	85,7
SS	6	14,3	14,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

C3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2,4	2,4	2,4
TS	2	4,8	4,8	7,1
KS	7	16,7	16,7	23,8
S	26	61,9	61,9	85,7
SS	6	14,3	14,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

C4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2,4	2,4	2,4
TS	2	4,8	4,8	7,1
KS	10	23,8	23,8	31,0
S	23	54,8	54,8	85,7
SS	6	14,3	14,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

C5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	4,8	4,8	4,8
KS	9	21,4	21,4	26,2
S	23	54,8	54,8	81,0
SS	8	19,0	19,0	100,0
Total	42	100,0	100,0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7,1	7,1	7,1
	KS	6	14,3	14,3	21,4
	S	27	64,3	64,3	85,7
	SS	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability dan Validitas Kinerja Pegawai

Correlations		A1	A2	A3	A4	A5	Total
A1	Pearson Correlation	1	,660**	,770**	,528**	,410**	,881**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,007	,000
	N	42	42	42	42	42	42
A2	Pearson Correlation	,660**	1	,831**	,449**	,497**	,856**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,003	,001	,000
	N	42	42	42	42	42	42
A3	Pearson Correlation	,770**	,831**	1	,612**	,497**	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001	,000
	N	42	42	42	42	42	42
A4	Pearson Correlation	,528**	,449**	,612**	1	,054	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000		,733	,000
	N	42	42	42	42	42	42
A5	Pearson Correlation	,410**	,497**	,497**	,054	1	,613**
	Sig. (2-tailed)	,007	,001	,001	,733		,000
	N	42	42	42	42	42	42
Total	Pearson Correlation	,881**	,856**	,932**	,662**	,613**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,00	,584	42
A2	3,95	,379	42
A3	3,95	,379	42
A4	3,88	,395	42
A5	4,07	,407	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15,86	1,491	,752	,788
A2	15,90	1,942	,775	,779
A3	15,90	1,844	,890	,750
A4	15,98	2,170	,498	,845
A5	15,79	2,221	,428	,862

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	23,829	41	,581		
Within People					
Between Items	,829	4	,207	2,239	,067
Residual	15,171	164	,093		
Total	16,000	168	,095		
Total	39,829	209	,191		

Grand Mean = 3,97

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Kecerdasan Emosional (X₁)

Correlations		B1	B2	B3	B4	B5	Total
B1	Pearson Correlation	1	,584**	,621**	,583**	,609**	,801**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42
B2	Pearson Correlation	,584**	1	,752**	,697**	,644**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42
B3	Pearson Correlation	,621**	,752**	1	,636**	,686**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42
B4	Pearson Correlation	,583**	,697**	,636**	1	,739**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42
B5	Pearson Correlation	,609**	,644**	,686**	,739**	1	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	42	42	42	42	42	42
Total	Pearson Correlation	,801**	,864**	,865**	,864**	,861**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,14	,521	42
B2	4,12	,504	42
B3	4,10	,484	42
B4	4,05	,539	42
B5	4,14	,472	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	16,40	3,076	,682	,899
B2	16,43	2,983	,781	,877
B3	16,45	3,034	,786	,877
B4	16,50	2,890	,772	,880
B5	16,40	3,076	,782	,878

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	37,681	41	,919		
Within People					
Between Items	,267	4	,067	,752	,558
Residual	14,533	164	,089		
Total	14,800	168	,088		
Total	52,481	209	,251		

Grand Mean = 4,11

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Kecerdasan Spiritual (X₂)

Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5	C6	Total
C1	Pearson Correlation	1	,820**	,740**	,827**	,631**	,738**	,894**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
C2	Pearson Correlation	,820**	1	,687**	,697**	,755**	,771**	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
C3	Pearson Correlation	,740**	,687**	1	,850**	,571**	,774**	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
C4	Pearson Correlation	,827**	,697**	,850**	1	,579**	,850**	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
C5	Pearson Correlation	,631**	,755**	,571**	,579**	1	,685**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
C6	Pearson Correlation	,738**	,771**	,774**	,850**	,685**	1	,913**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Total	Pearson Correlation	,894**	,886**	,882**	,915**	,795**	,913**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,83	,660	42
C2	3,90	,692	42
C3	3,81	,833	42
C4	3,74	,857	42
C5	3,88	,772	42
C6	3,86	,751	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	19,19	11,865	,852	,927
C2	19,12	11,717	,839	,927
C3	19,21	10,953	,820	,930
C4	19,29	10,599	,867	,924
C5	19,14	11,833	,705	,943
C6	19,17	11,215	,872	,923

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	110,496	41	2,695		
Within People Between Items	,734	5	,147	,909	,476
Residual	33,099	205	,161		
Total	33,833	210	,161		
Total	144,329	251	,575		

Grand Mean = 3,84

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecerdasan Spiritual (X2), Kecerdasan Emosional (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,383 ^a	,147	,103	,32286

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual (X2), Kecerdasan Emosional (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,700	2	,350	3,360	,045 ^b
	Residual	4,065	39	,104		
	Total	4,766	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual (X2), Kecerdasan Emosional (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,711	,563		4,811	,000
	Kecerdasan Emosional (X1)	,148	,118	,186	1,261	,215
	Kecerdasan Spiritual (X2)	,170	,075	,334	2,256	,030

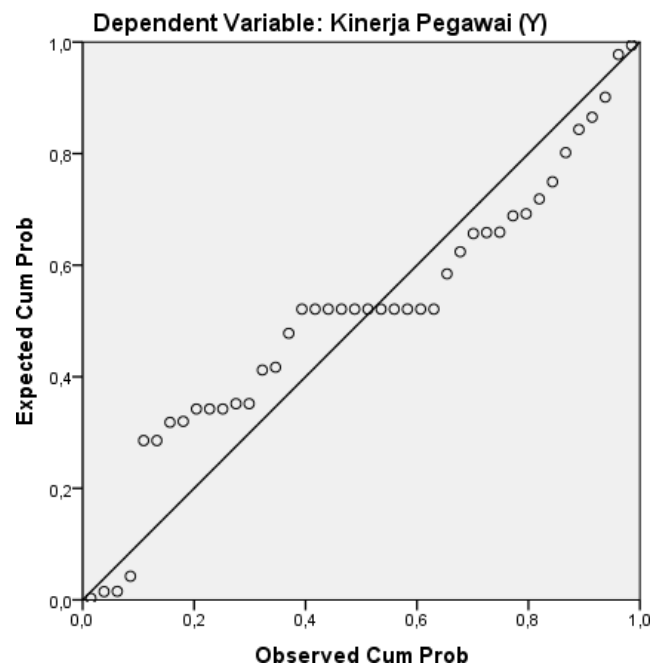
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

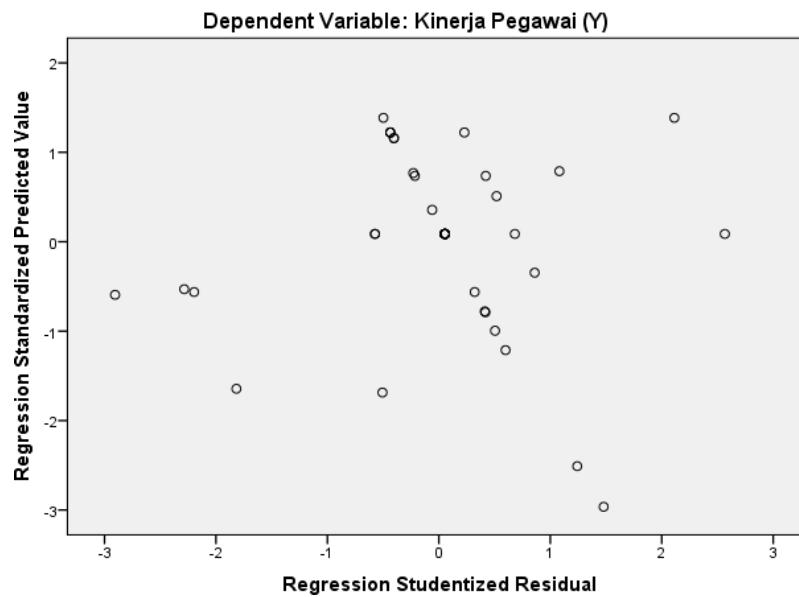
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Emosional (X1)	1,000	1,000
	Kecerdasan Spiritual (X2)	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90- 95	0,207
11	0,602	35	0,334		0,202
12	0,576	36	0,329	96	0,194
13	0,553	37	0,325	100	0,176
14	0,532	38	0,320	125	0,159
15	0,514	39	0,316	150	0,148
16	0,497	40	0,312	175	0,138
17	0,482	41	0,308	200	0,113
18	0,468	42	0,304	300	0,098
19	0,456	43	0,301	400	0,088
20	0,444	44	0,297	500	0,080
21	0,433	45	0,294	600	0,074
22	0,423	46	0,291	700	0,070
23	0,413	47	0,288	800	0,065
24	0,404	48	0,284	900	0,062
25	0,396	49	0,281	1000	
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel