JITAA: Journal Of International Taxation Accounting and Auditing

http://azramedia-indonesia.azramediaindonesia.com/index.php/JITAA/index
DOI: https://doi.org/10.62668/jitaa.v3i01.1162
Email : info@azramediaindonesia.com

Open Access

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOLAKA TIMUR

Andri Chandra Wiguna[*1], Ummy Kalsum[2], Asrip Putera[3]
[1,2,3] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, Indonesia
[*]Corresponding Author: fickydjie@gmail.com

Info Article
Received :
03 April 2024
Revised :
11 Mei 2024
Accepted :
01 Juni 2024
Publication :
29 Juni 2024

Keywords:
Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Employee Performance
Kata Kunci:
Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual, Kinerja Pegawai

***Licensed Under a** Creative Commons Attribution 4.0 International License*

Abstract: *This research aims to determine and analyze the impact of emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance at the Office of Human Resources and Empowerment of East Kolaka Regency. The sample consists of all employees at the Office of Human Resources and Empowerment of East Kolaka Regency, totaling 46 individuals. The study utilizes Multiple Linear Regression analysis. The results of the study indicate that: (1) Emotional intelligence and spiritual intelligence have a positive and significant impact on employee performance at the Office of Human Resources and Empowerment of East Kolaka Regency. (2) Emotional intelligence has a positive and significant impact on employee performance at the Office of Human Resources and Empowerment of East Kolaka Regency. (3) Spiritual intelligence has a positive and significant impact on employee performance at the Office of Human Resources and Empowerment of East Kolaka Regency.*

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur yang berjumlah 46 orang. Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. (2) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. (3) Kecerdasan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Idealnya setiap organisasi dapat menyeimbangkan pencapaian tujuan para anggotanya. Banyak organisasi yang tidak dapat berjalan dengan langgeng di mana penyebabnya bukan dikarenakan modal yang dimiliki, tetapi dikarenakan oleh buruknya manajemen yang dimiliki termasuk manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai pegawai dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Girsang, 2011:16).

Wahyuni (2012:6) menyatakan profesi pegawai negeri sipil yang merupakan ujung tombak pemberian pelayanan di pemerintahan, hendaknya sangat diperhatikan dan dikelola secara professional, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan kemajuan lembaga pemerintah melalui peningkatan kinerja. Kinerja

adalah hasil yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67). Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja pegawai merupakan tolok ukur bagi organisasi untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu (Mawartin; 2013:5).

Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Kinerja merupakan hasil suatu proses perpaduan kapabilitas individu dengan sikap individu terhadap aspek pekerjaan dan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya pengawasan, motivasi kerja dan disiplin kerja (Situmeang; 2017, Nielwaty, Prihati dan Zuad; 2017, Simatupang dan Saroyeni; 2018, Olusadum dan Anulika; 2018, Razak, Sarpan dan Ramlan; 2018).

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kecerdasan emosional. Goleman dalam Atmojo (2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Patton dalam Hidayati (2019) bahwa orang yang memiliki kecerdasan

emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja.

Chermiss dalam Mukkaromah (2017) mengemukakan bahwa ada kemungkinan untuk dapat memperbaiki kemampuan emosional dan sosial seorang pegawai. Selain itu dalam penelitian tersebut juga ditemukan beberapa prinsip dalam mengaplikasikan *EQ* pada organisasi secara luas. Sistem kompetensi berdasarkan kecerdasan emosi untuk setiap posisi yang telah dibuat sebenarnya bisa dikembangkan untuk banyak fungsi dalam SDM, mulai dari rekruitmen, pelatihan dan pengembangan karir hingga penilaiaan kinerja. Bisa dibayangkan betapa hebatnya jika bisa dibangun suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu memotivasi pegawainya untuk mengembangkan kecerdasan emosinya, sehingga bukan hanya kompetensi teknis yang berkembang tetapi juga produktivitas dan kinerjanya ikut meningkat (Martin dalam Bustam, 2018).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratiwi dkk (2023), Agustine dkk (2023), Nabila dkk (2023), Duha dan Waruwu (2023), Saputra dkk (2023), Husadari dan Priyastiwi (2023), Musruroh (2023), Ulum dkk (2023) dan Sampetan (2023) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pradnyani dkk (2023) dan Millah dkk (2023) yang menemukan kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kecerdasan spritual. Zohar dan Marshal dalam Mutaqien (2019) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai mahluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual. Mudali dalam Mutaqien (2019) mengemukakan bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki IQ yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual (SQ). Adlin dalam Sakinah (2016) mengungkapkan pendapat yang sedikit berbeda dengan keduanya. Ia mengemukakan bahwa merupakan kekeliruan menyandingkan terminology spiritual dengan Q ketiga dalam kecerdasan, apalagi mengkaitkannya dengan kinerja. Kecerdasan spiritual cenderung subyektif yang juga tidak terkait dengan agama.

Eckersley dalam Rosdaranita (2017), kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas didalam hidup kita. Konsep mengenai kecerdasan spiritual dalam hubungannya dengan dunia kerja, menurut Ashmos dan Duchon dalam Zakaria (2017) memiliki tiga komponen yaitu

kecerdasaan spiritual sebagai nilai kehidupan dari dalam diri, sebagai kerja yang memiliki arti dan komunitas. Mccormick serta Mitroff and Denton dalam Mutaqien (2019), dalam penelitiannya membedakan kecerdasan spriritual dengan religiusitas di dalam lingkungan kerja. Religiusitas lebih ditujukan pada hubungannya dengan Tuhan sedangkan kecerdasan spiritual lebih terfokus pada suatu hubungan yang dalam dan terikat antara manusia dengan sekitarnya secara luas.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra dkk (2023), Husadari dan Priyastiwi (2023), Musruroh (2023), Ulum dkk (2023) dan Sampetan (2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nabila dkk (2023) yang menemukan kecerdasan spritual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja dalam lingkup Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur erat kaitannya dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual karena dalam memberikan pelayanan yang baik pegawai akan berhubungan langsung dengan masyarakat oleh karena itu kedua kecerdasan tersebut harus selalu diselaraskan. Namun, pada kenyataannya berdasarkan atas para penelitian yang dilakukan pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur memiliki tantangan yang harus diselesaikan, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang tidak mampu mengoperasikan fasilitas kerja seperti komputer, masih adanya hubungan kerja yang kurang dinamis antara rekan kerja, kerjasama yang kurang baik dalam bekerja, emosi berlebihan yang ditunjukkan pegawai ketika menghadapi masalah pekerjaan sering kali mengganggu pelaksanaan pegawai, minim kepekaan perasaan rekan kerja pada pegawai yang mengalami masalah pada pekerjaannya, kurang jujurnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat dari kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan serta hasil pekerjaannya, masih adanya pegawai yang membangkang tugas yang diberikan pimpinan dan kurangnya motivasi diri dalam bekerja. Untuk itu, diperlukannya kerelaan serta kesadaran dari pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur untuk terus meningkatkan kemampuan, pengetahuan, percaya diri, ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan, kejujuran diri, memotivasi diri dan silahturahmi antara sesama pegawai dalam mewujudkan peningkatan kinerja.

Selain itu juga, kecerdasan emosional pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur masih rendah. Hal ini dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang belum memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga sulit membuat keputusan dalam penyelesaian pekerjaan, masih adanya pegawai yang belum memiliki kemampuan pegawai untuk mengendalikan dan mengekspresikan hubungan dalam membangun kerjasama kerja dengan rekan kerja dan kemudahan mengambil keputusan sendiri dalam bekerja, masih adanya pegawai yang belum memiliki kemampuan membangun semangat kerja untuk meningkatkan kinerja dan mampu mengambil inisiatif efektif agar mampu bertahan dari frustasi kerja, masih adanya pegawai yang belum memiliki *kemampuan untuk merasakan apa yang dirasa oleh rekan kerja mampu menciptakan kepercayaan dalam bekerja serta masih adanya pegawai yang belum memiliki* kemampuan untuk memahami emosi ketika melakukan hubungan kerja dan mampumempengaruhi, memimpin dan melakukan diskusi/musyawarah menyelesaikan permasalahan kerja dan kerja sama tim.

Selain itu juga, kecerdasan spritual pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur masih rendah. Hal ini dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang belum memiliki sikap kejujuran dalam melakukan pekerjaan, masih adanya pegawai yang belum memiliki kemampuan untuk bersikap terbuka atas segala informasi yang dibutuhkan oleh rekan kerja, masih adanya pegawai yang belum memiliki kemampuan mengenai pengetahuan akan kepribadian diri sendiri untuk digunakan dalam penyelesaian pekerjaan, masih adanya pegawai yang belum memiliki kemampuan mengenai kesadaran diri untuk memahami kewajiban kerja dengan menyelesaikan segala tanggung jawab yang diemban serta masih adanya pegawai yang belum memiliki kemampuan mengenai pemahaman untuk memanfaatkan frustasi kerja yang dialami kearah positif guna menciptakan kualitas kerja.

Berdasarkan hal tersebut maka diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur”.

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.

2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.
3. Apakah kecerdasan spritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.
2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.
3. Pengaruh kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur, sedangkan obyek penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Total pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur adalah 46 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode sensus dalam penentuan jumlah sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu berjumlah 46 orang pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis statistika inferensial dengan model regresi linear berganda, dengan rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$\mathbf{Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \ldots + \beta_n X_n + e}$ (Supranto, 2020)

Di mana :

Y = *Dependent varibel*

β_0 = Konstanta

$X_{1,...}X_n$ = *Independen varibel ke-i*(i = 1,2,3,….,n)

$\beta_{1,....}\beta n$ = Koefisien regresi masing-masing Variabel X_1 (i = 1, 2, 3 …., n)

e = Faktor galat/tingkat kesalahan

Dari persamaan tersebut, dapat diaplikasikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e}$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Pegawai
X_1 = Variabel Kecerdasan Emosional
X_2 = Variabel Kecerdasan Spritual
β_0 = Konstanta
β_1 = Koefisien regresi X_1
β_2 = Koefisien regresi X_2
e = Faktor kesalahan (asumsi = 0)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2020:84).

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

H0 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, Variabel-variabel bebas (kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai).

H1 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$, Variabel-variabel bebas (kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2020:84), yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2020:84). Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial.

Hipotesis yang akan digunakan dalam pengujian penelitian ini adalah :

H0 : $\beta_0 = 0$, Variabel bebas (kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

H1 : $\beta_1 \neq 0$, Variabel bebas (kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2020:85), yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dua variabel secara parsial, yaitu antara variabel independen dan variabel dependen. Adapun korelasi yang digunakan dalam analisis ini korelasi Person product Moment, teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila kedua variabel terbentuk interval atau ratio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih adalah sama. Menurut Ghozali (2020: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Simultan

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis secara simultan sebagai berikut:

Tabel 3.1. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28689.723	2	14344.861	804.580	.000[b]
	Residual	766.647	43	17.829		
	Total	29456.370	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel 5.1. tersebut maka dapat dikemukakan penjelasan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih besar dari α = 0,05, maka secara statistika variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual secara simultan (bersama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95%.

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis secara parsial sebagai berikut:

Tabel 3.2. Hasil Analisis Regresi Secara Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.719	2.535		-.283	.778
	X1	.623	.118	.399	5.300	.000
	X2	.998	.125	.602	7.998	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan seperti pada tabel 5.2. tersebut maka dapat diketahui sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = -0{,}719 + 0{,}623\ X_1 + 0{,}998\ X_2}$$

Dimana : Y = Kinerja Pegawai α = -0,719

X_1 = Kecerdasan Emosional β_1 = 0,623

X_2 = Kecerdasan Spritual β_2 = 0,998

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai sebesar -0,719 sebelum dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual.
2. Koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional (X_1) sebesar 0,623, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur dengan asumsi faktor lain (kecerdasan spritual) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).

3. Koefisien regresi untuk variabel kecerdasan spritual (X_2) sebesar 0,998, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur dengan asumsi faktor lain (kecerdasan emosional) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dua variabel secara parsial, yaitu antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi dimaksud dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987[a]	.974	.973	4.22244

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y
Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Hasil koefisien korelasi dan determinasi pada tabel 5.3. di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai R^2 *(R-Square)* sebesar 0,974 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur adalah 97,4% sehingga pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 2,6%.
2. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,987 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur adalah sebesar 0,987. Hubungan ini secara statistika tergolong sangat kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (1999:216) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,80-1,000. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang "Fit" atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh

kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara simultan dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti yang berarti lebih kecil dari nilai α=0,05. Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Atas dasar ini, maka hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah: kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai α=0,05. Karena itu, secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Atas dasar ini, maka hipotesis kedua yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah: kecerdasan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai α=0,05. Karena itu, secara parsial variabel kecerdasan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Atas dasar ini, maka hipotesis ketiga yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur yang positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual tersebut dapat memacu pegawai untuk bekerja dengan lebih baik lagi sehingga kinerja pegawai meningkat. Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur merasa kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual sangat baik yang akan berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.

Logika pemikiran yang mendasari adalah bahwa kecerdasan emosional memungkinkan pegawai untuk lebih efektif mengelola emosi mereka sendiri dan berinteraksi dengan orang lain secara positif. Hal ini membantu dalam mengurangi konflik, meningkatkan kolaborasi, dan memotivasi diri sendiri serta orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Di sisi lain, kecerdasan spiritual membantu pegawai untuk menemukan makna dan tujuan yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen pegawai terhadap tugas-tugas mereka. Kecerdasan spiritual juga mencakup nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, dan tanggung jawab, yang mendukung perilaku kerja yang etis dan konsisten.

Dengan demikian, hasil analisis yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja pegawai menegaskan pentingnya mengembangkan kedua dimensi ini di tempat kerja. Strategi untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan spiritual dapat mencakup pelatihan keterampilan interpersonal, pembinaan nilai-nilai etika, dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional dalam konteks yang holistik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Goleman dalam Atmojo (2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan

perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Patton dalam Hidayati (2019) bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Chermiss dalam Mukkaromah (2017) mengemukakan bahwa ada kemungkinan untuk dapat memperbaiki kemampuan emosional dan sosial seorang pegawai. Selain itu dalam penelitian tersebut juga ditemukan beberapa prinsip dalam mengaplikasikan *EQ* pada organisasi secara luas. Sistem kompetensi berdasarkan kecerdasan emosi untuk setiap posisi yang telah dibuat sebenarnya bisa dikembangkan untuk banyak fungsi dalam SDM, mulai dari rekruitmen, pelatihan dan pengembangan karir hingga penilaiaan kinerja. Bisa dibayangkan betapa hebatnya jika bisa dibangun suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu memotivasi pegawainya untuk mengembangkan kecerdasan emosinya, sehingga bukan hanya kompetensi teknis yang berkembang tetapi juga produktivitas dan kinerjanya ikut meningkat (Martin dalam Bustam, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Zohar dan Marshal dalam Mutaqien (2019) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai mahluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual. Mudali dalam Mutaqien (2019) mengemukakan bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki IQ yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual (SQ). Adlin dalam Sakinah (2016) mengungkapkan pendapat yang sedikit berbeda dengan keduanya. Ia mengemukakan bahwa merupakan kekeliruan menyandingkan terminology spiritual dengan Q ketiga dalam kecerdasan, apalagi mengkaitkannya dengan kinerja. Kecerdasan spiritual cenderung subyektif yang juga tidak terkait dengan agama.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Eckersley dalam Rosdaranita (2017), kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas didalam hidup kita. Konsep mengenai kecerdasan spiritual dalam hubungannya dengan dunia kerja, menurut Ashmos dan Duchon dalam Zakaria (2017) memiliki tiga komponen yaitu kecerdasaan spiritual sebagai nilai kehidupan dari dalam diri, sebagai kerja yang memiliki arti dan

komunitas. Mccormick serta Mitroff and Denton dalam Mutaqien (2019), dalam penelitiannya membedakan kecerdasan spriritual dengan religiusitas di dalam lingkungan kerja. Religiusitas lebih ditujukan pada hubungannya dengan Tuhan sedangkan kecerdasan spiritual lebih terfokus pada suatu hubungan yang dalam dan terikat antara manusia dengan sekitarnya secara luas.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.

Logika pemikiran yang mendasari temuan ini adalah bahwa kecerdasan emosional memungkinkan pegawai untuk lebih efektif dalam mengelola emosi mereka sendiri dan memahami emosi orang lain. Hal ini dapat membantu dalam meningkatkan hubungan kerja, mengelola konflik dengan lebih baik, dan meningkatkan kolaborasi di antara tim. Selain itu, kecerdasan emosional juga berkontribusi terhadap keputusan yang lebih baik dan kualitas interaksi dengan rekan kerja, klien, dan pemimpin. Kemampuan untuk mengelola stres, tetap tenang dalam situasi yang menekan, serta memotivasi diri sendiri dan orang lain, semuanya merupakan faktor yang penting dalam mencapai kinerja yang optimal.

Dengan demikian, hasil analisis yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai mendukung pentingnya pengembangan kecerdasan emosional di lingkungan kerja. Langkah-langkah untuk meningkatkan kecerdasan emosional pegawai dapat meliputi pelatihan keterampilan interpersonal, pembinaan untuk pengelolaan emosi, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung perkembangan pribadi dan profesional.

Jika dicermati dari fakta empiris berdasarkan persepsi responden bahwa indikator motivasi pada variabel kecerdasan emosional memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Artinya kecerdasan emosional pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur yang berorientasi pada motivasi yang direfleksikan melalui pegawai selalu berusaha untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan dengan semangat tinggi, pegawai merasa

termotivasi untuk meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu dan pegawai memiliki inisiatif untuk mencari solusi atas masalah yang muncul dalam pekerjaan sudah terlaksana dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi menjadi salah satu pendorong utama kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih mampu mengelola motivasi internal pegawai, yang tercermin dalam semangat kerja yang tinggi dan upaya kontinu untuk mencapai dan bahkan melebihi target yang telah ditetapkan.

Selanjutnya jika dicermati dari fakta empiris berdasarkan persepsi responden bahwa indikator *self awareness* pada variabel kecerdasan emosional memiliki nilai rerata terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Artinya kecerdasan emosional pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur yang berorientasi pada *self awareness* yang direfleksikan melalui pegawai dapat mengidentifikasi perasaan saya sendiri ketika menghadapi situasi sulit di tempat kerja, pegawai memahami bagaimana emosi dapat mempengaruhi keputusan yang dibuat dalam menyelesaikan pekerjaan dan pegawai menyadari kekuatan dan kelemahan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sehari-hari sudah terlaksana dengan baik namun menurut persepsi responden masih perlu untuk lebih ditingkatkan lagi agar kecerdasan emosional menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Goleman dalam Atmojo (2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Patton dalam Hidayati (2019) bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Chermiss dalam Mukkaromah (2017) mengemukakan bahwa ada kemungkinan untuk dapat memperbaiki kemampuan emosional dan sosial seorang pegawai. Selain itu dalam penelitian tersebut juga ditemukan beberapa prinsip dalam mengaplikasikan *EQ* pada organisasi secara luas. Sistem kompetensi berdasarkan kecerdasan emosi untuk setiap

posisi yang telah dibuat sebenarnya bisa dikembangkan untuk banyak fungsi dalam SDM, mulai dari rekruitmen, pelatihan dan pengembangan karir hingga penilaiaan kinerja. Bisa dibayangkan betapa hebatnya jika bisa dibangun suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu memotivasi pegawainya untuk mengembangkan kecerdasan emosinya, sehingga bukan hanya kompetensi teknis yang berkembang tetapi juga produktivitas dan kinerjanya ikut meningkat (Martin dalam Bustam, 2018).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratiwi dkk (2023), Agustine dkk (2023), Nabila dkk (2023), Duha dan Waruwu (2023), Saputra dkk (2023), Husadari dan Priyastiwi (2023), Musruroh (2023), Ulum dkk (2023) dan Sampetan (2023) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pradnyani dkk (2023) dan Millah dkk (2023) yang menemukan kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Ini menunjukkan bahwa kecerdasan spritual akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.

Logika pemikiran yang mendasari adalah bahwa kecerdasan spiritual membantu pegawai untuk menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Kecerdasan spiritual juga mempengaruhi integritas, moralitas, dan etika kerja, yang pada gilirannya mendukung kualitas kerja yang tinggi dan kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi. Kemampuan untuk menghadapi tantangan dengan kepala dingin dan mempertahankan semangat kerja yang tinggi juga merupakan aspek penting dari kecerdasan spiritual.

Dengan demikian, hasil analisis yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dan kinerja pegawai menegaskan pentingnya mengembangkan dimensi spiritual di tempat kerja. Upaya untuk memperkuat kecerdasan spiritual dapat meliputi pembinaan nilai-nilai etika, promosi budaya organisasi yang

mendukung kejujuran dan tanggung jawab, serta pengembangan program yang mendorong refleksi pribadi dan pertumbuhan spiritual.

Jika dicermati dari fakta empiris berdasarkan persepsi responden bahwa indikator kejujuran pada variabel kecerdasan spritual memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Artinya kecerdasan spritual pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur yang berorientasi pada kejujuran yang direfleksikan melalui pegawai selalu bersikap jujur dalam melaporkan hasil pekerjaan, pegawai memastikan bahwa informasi yang disampaikan kepada atasan adalah benar dan akurat serta pegawai tidak menyembunyikan kesalahan yang saya buat dalam menjalankan tugas sudah terlaksana dengan baik.

Selanjutnya jika dicermati dari fakta empiris berdasarkan persepsi responden bahwa indikator keterbukaan pada variabel kecerdasan spritual memiliki nilai rerata terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Artinya kecerdasan spritual pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur yang berorientasi pada keterbukaan yang direfleksikan melalui pegawai bersedia berbagi informasi yang relevan dengan rekan kerja, pegawai terbuka terhadap masukan dan kritik dari rekan kerja dan pegawai berusaha memberikan informasi yang jelas dan lengkap kepada rekan kerja yang membutuhkannya sudah terlaksana dengan baik namun menurut persepsi responden masih perlu untuk lebih ditingkatkan lagi agar kecerdasan spritual menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Zohar dan Marshal dalam Mutaqien (2019) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai mahluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual. Mudali dalam Mutaqien (2019) mengemukakan bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki IQ yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual (SQ). Adlin dalam Sakinah (2016) mengungkapkan pendapat yang sedikit berbeda dengan keduanya. Ia mengemukakan bahwa merupakan kekeliruan menyandingkan terminology spiritual dengan Q ketiga dalam kecerdasan, apalagi mengkaitkannya dengan kinerja. Kecerdasan spiritual cenderung subyektif yang juga tidak terkait dengan agama.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Eckersley dalam Rosdaranita (2017), kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas didalam hidup kita. Konsep mengenai kecerdasan spiritual dalam hubungannya dengan dunia kerja, menurut

Ashmos dan Duchon dalam Zakaria (2017) memiliki tiga komponen yaitu kecerdasaan spiritual sebagai nilai kehidupan dari dalam diri, sebagai kerja yang memiliki arti dan komunitas. Mccormick serta Mitroff and Denton dalam Mutaqien (2019), dalam penelitiannya membedakan kecerdasan spriritual dengan religiusitas di dalam lingkungan kerja. Religiusitas lebih ditujukan pada hubungannya dengan Tuhan sedangkan kecerdasan spiritual lebih terfokus pada suatu hubungan yang dalam dan terikat antara manusia dengan sekitarnya secara luas.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra dkk (2023), Husadari dan Priyastiwi (2023), Musruroh (2023), Ulum dkk (2023) dan Sampetan (2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nabila dkk (2023) yang menemukan kecerdasan spritual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian**,** hipotesis penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Artinya bahwa peningkatan kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Artinya bahwa peningkatan kecerdasan emosional yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.
3. Kecerdasan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Artinya bahwa peningkatan kecerdasan spritual yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul, H., Muhammad, S. K. 2019. TEORI, KONSEP DAN APLIKASI AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK. Jakarta: Salemba Empat.

Abdullah, R. (2015). SISTEM AKUNTANSI PEMERINTAHAN DAERAH (SAPD) TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH (AKIPD) PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BUTON. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, *13*(1), 36-42.

Abdullah, R., & Dja'wa, A. (1907). PENGARUH AUDIT KEPATUHAN TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM SISTEM PENGGAJIAN PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA BAUBAU.

Bahar, S. B., & Abdullah, R. (2020). EFFECT OF CURRENT RATIO, DEBT TO EQUITY RATIO, GROWTH ASSET, AND EARNING PER SHARE ON DIVIDEND PER SHARE (EMPIRICAL STUDY ON PROPERTY, REAL ESTATE AND BUILDING CONSTRUCTION COMPANIES LISTED ON THE INDONESIA STOCK EXCHANGE IN 2014–2018). In *1st Borobudur International Symposium on Humanities, Economics and Social Sciences (BIS-HESS 2019)* (pp. 1105-1110). Atlantis Press.

Bangun, Wilson. 2019. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA", Erlangga, Jakarta.

Bintoro dan Daryanto. 2017. MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Handoko, T. Hani. 2020. MANAJEMEN PERSONALIA & SUMBERDAYA MANUSIA. BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2019. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, edisi revisi, cetakan kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Jackson , S. E., Schuler, R. S., dan Werner , S. (2018). *MANAGING HUMAN RESOURCES (12 ed.)*. New York: Oxford University Press.

Larasati, Sri. 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.

Latifah, E., & Abdullah, R. (2024). PRESPEKTIF MAQASHID SYARIAH : PERAN EKONOMI HIJAU DAN BIRU DALAM MEWUJUDKAN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS. *JISEF : Journal Of International Sharia Economics And Financial*, *2*(01), 1–22. https://doi.org/10.62668/jisef.v2i01.1128

Latifah, E., & Abdullah, R. (2022). KONSEP MARGIN, UJRAH DAN BAGI HASIL DALAM EKONOMI SYARIAH. *JITAA : Journal Of International Taxation, Accounting And Auditing*, *1*(02), 143–160. https://doi.org/10.62668/jitaa.v1i02.1131

Mahsun, Mohamad, 2019. PENGUKURAN KINERJA SEKTOR PUBLIK. PenerbitUniversitas Terbuka, Banten.

Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2019. HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, Sjafri. 2019. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA-STRATEGI. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mangkuprawira, Sjafri., dan Hubeis, A. V. 2017. MANAJEMEN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA. Bogor: Ghalia Indonesia.

Munandar, Ashar Sunyoto. 2018. PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Muthalib, Dzulfikri Azis Dkk. 2023. ETIKA PROFESI DALAM DUNIA BISNIS. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

Muthalib, Dzulfikri Azis Dkk. 2023. ETIKA BISNIS. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

Nawawi, Hadari. 2017. PERENCANAAN SDM UNTUK ORGANISASI PROFIT YANG KOMPETITIF. Yogyakarta: UGM Press.

Panggabean, Mutiara, S. 2020. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Gahalia Indonesia, Jakarta.

Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 88 Tahun 2022 Tentang PERENCANAAN PEMBINAAN DAN PENGAWASAN PENYELENGGARAAN PEMERINTAH DAERAH TAHUN 2023.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 Tentang PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2011 tentang HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI

Pratiwi, E. T., & Abdullah, R. (2019). Whistleblowing Systems as an Initial Effort to Prevention and Detection of Fraud. In *5th Annual International Conference on Accounting Research (AICAR 2018)* (pp. 22-26). Atlantis Press.

Pratiwi, E. T., Abdullah, R., & Dja'wa, A. (2020). The Effect of Budget Ratcheting on Financial and Non-Financial Performance. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)* (pp. 23-27). Atlantis Press.

Rivai, Veithzal. 2020. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN DARI TEORI KE PRAKTEK. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.

Rudi Abdullah. (2022). ANALISIS KINERJA PENDAPATAN ASLI DAERAH YANG DIKAITKAN DENGAN BELANJA DAERAH PADA PEMERINTAHAN KOTA BAUBAU TAHUN ANGGARAN 2017-2021. *JISEF : Journal Of International Sharia Economics And Financial*, *1*(01), 37–44. https://doi.org/10.62668/jisef.v1i01.124

Rudi Abdullah. (2022). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL AUDITOR TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN KONAWE KEPULAUAN. *JITAA : Journal Of International Taxation, Accounting And Auditing*, *1*(01), 1–20. https://doi.org/10.62668/jitaa.v1i01.129

Robbins, Stephen P. 2019. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, PT. Sinar Abadi, Jakarta.

Sedarmayanti. 2020. SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS KERJA . Bandung : Mandar Maju

Siagian, S. 2020. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2021, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Edisi ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.

Sofyandi, Herman. 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudarmanto. 2019. KINERJA DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2022. METODE PENELITIAN KUANTITATIF. Bandung: Alfabeta.

Supranto, J. 2020. STATISTIK I. Jakarta: Universitas Indonesia.

Sutrisno, Edy. 2019. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.

Suwanto. 2020. PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI BMT ELRAUSHAN TANGERANG. Jenius Vol.3. No.2

Tjiptono, Fandy dan Chandra, Gregorius. 2020. PEMASARAN STRATEGIK DOMAIN, DETERMINAN, DINAMIKA. Edisi 4. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Uhing, Y, et., al. 2019. FAKTOR-FAKTOR LOYALITAS PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(1).

Umar, Husein. 2019. "METODE RISET MANAJEMEN PERUSAHAAN", Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Undang-Undang. 2003. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang KETENAGAKERJAAN, LN NOMOR 39 TAHUN 2003, TLN NOMOR 4279.

Werdiningsih, Rini Dkk. 2023. KONSEP DASAR TEORI ORGANISASI. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

Wibowo. 2019. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta : Bumi Aksara.

Wilson dan Heyyel. 2017. HAND BOOK OF MODERN OFFICE MANAGEMENT AND ADMINISTRATION SERVICE. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.

Winardi. 2020. KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Wiyono, Gendro, 2020, MERANCANG PENELITIAN BISNIS DENGAN ALAT ANALISIS SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8, Edisi kedua, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Wungu, Jiwo., dan Brotoharsojo, Hartanto. 2018. TINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN ANDA DENGAN MERIT SYSTEM. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.