

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, EMOSIONAL DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN KABUPATEN BANTAENG

Ahmad Fahmi. S^{*1}, Ahmad Firman², Muhammad Hidayat³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}fahmi.fa454@gmail.com, ²a_firman25@yahoo.com, ³hidayat2401@yahoo.com

ABSTRAK

Pendekatan penelitian menggunakan penelitian exploratory, ex post facto dan studi kausal. Penelitian dilakukan pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng. Waktu penelitian mulai Desember 2020 sampai Januari 2021. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng yang berjumlah 40 orang. Pemilihan sampel menggunakan teknik full sampling yaitu sebanyak 40 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 18.0.

Hasil penelitian menemukan bahwa: 1) kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F-hitung dan probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05; 2) Hasil analisis t-student (uji-t) menunjukkan kecerdasan intelektual dan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng; dan 3) Hasil koefisien regresi nilai B dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 menghasilkan kecerdasan spiritual yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng.

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

ABSTRACT

This research approach uses the exploratory, ex post facto and causal study. The study was conducted at the Fisheries and Marine Instance Bantaeng Regency. The time of the study began in December 2020 until January 2021. The study population was all of employees on Fisheries and Marine Instance Bantaeng Regency amounting 40 peoples. The sample selection in this study was carried out using the full sampling as amount 40 respondents. Data analysis using Multiple Regression with aims program SPSS 18.00.

The result showed that: 1) the intellectual, emotional and spiritual quotients in simultaneously have positive and significant toward performance by employee on Fisheries and Marine Instance Bantaeng Regency. That to proof from the F-count test and probability much smaller than 0.05; 2) the result from t-student analysis (t-test) showed the intellectual and spiritual quotients in partially have positive and significant toward performance by employee on Fisheries and Marine Instance Bantaeng Regency, while the emotional quotient in partially have positive and insignificant toward performance by employee on Fisheries and Marine Instance Bantaeng Regency; and 3) from the result of coefficient regression B value with significant more smaller than 0.05, to found the spiritual quotient which dominant effect toward performance by employee on Fisheries and Marine Instance Bantaeng Regency.

Keywords: Intellectual, Emotional and Spiritual Quotients, and Performance by Employee

PENDAHULUAN

Era globalisasi sekarang ini menjadikan sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka potensi SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Mewujudkan misi dan visi organisasi selalu memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan nilai tambah (*added value*). Visi Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng “Terwujudnya Pembangunan Perikanan dan Kelautan

yang Berkelanjutan, Berdaya Saing dan Berkeadilan untuk Kesejahteraan Masyarakat”.

Mewujudkan visi tersebut tidak terlepas dari penjabaran misi yang diemban antara lain: 1) meningkatkan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya perikanan dan kelautan secara optimal dan berkelanjutan; 2) memberikan pelayanan prima bagi pengembangan usaha perikanan dan kelautan yang berdaya saing; 3) meningkatkan pengembangan revitalisasi budidaya rumput laut, ikan air tawar dan bandeng serta udang, melalui pemanfaatan teknologi yang ramah lingkungan; 4) penciptaan iklim usaha kondusif bagi pelaku ekonomi dalam pengembangan kelautan dan perikanan; 5) pembinaan dan pengembangan kelembagaan yang berkesinambungan; dan 6) mendukung pengembangan wisata bahari.

Atas visi dan misi tersebut, maka organisasi Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng dituntut untuk dapat mengambil keputusan strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan instansi pemerintah maupun non pemerintah secara kompetitif dan komperatif sesuai potensi yang dimiliki untuk dikelola dengan terus meningkatkan pengembangan sumber daya manusia khususnya pegawai di dalam mengembangkan bidang perikanan dan kelautan.

Kenyataan yang terjadi pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng, terlihat ada kesenjangan pencapaian kinerja pegawai. Kesenjangan (*gap*) yang terlihat dalam aktivitas dinamika kerja pegawai masih rendah dikarenakan kemampuan kecerdasan yang dimiliki masih perlu untuk ditingkatkan. Kecerdasan yang dimaksud meliputi intelektual, emosional dan spiritual yang secara langsung memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Secara empiris ditemukan bahwa kinerja pegawai di jajaran Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng belum memberikan kontribusi yang sesuai realisasi dari target yang telah ditetapkan. Berdasarkan Laporan Tahunan menunjukkan pencapaian kerjanya masih di bawah 95% dari target yang ditetapkan. Lebih jelasnya ditunjukkan data kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. Realisasi Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng

Tahun	% Realisasi Kinerja pegawai
2015	84.16
2016	90.55
2017	88.18
2018	93.22
2019	92.74

Sumber: Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng, 2020.

Tahun 2017 kinerja pegawai mengalami penurunan dikarenakan tingkat kecerdasan pegawai kurang mampu melakukan inovasi atas penggunaan teknologi. Tahun 2018 kinerja pegawai realisasinya meningkat menjadi 93.22% dikarenakan kemampuan mengembangkan inovasi teknologi yang ramah lingkungan, dan menurun sedikit di tahun 2019 menjadi 92.74% dikarenakan keterbatasan anggaran dalam mengembangkan kemampuan kecerdasan pegawai dalam berinovasi untuk meningkatkan kerjanya.

Alasan utama penyebab kinerja pegawai mengalami penurunan dari masing-masing unit kerja di lingkup Dinas Perikanan dan Kelautan dikarenakan tingkat kecerdasan pegawai masih perlu untuk dibenahi dan ditingkatkan untuk menjalankan program dan

kegiatan pemerintah yang tidak terselesaikan tepat waktu dilihat sesuai realisasi kinerja pegawai baik secara kuantitas, kualitas, efisien, efektivitas dan loyalitas kerja yang dihasilkan. Banyak program dan kegiatan terkendala oleh kecerdasan dari masing-masing pegawai yang mempengaruhi pencapaian kinerja.

Fenomena kecerdasan terhadap kinerja pegawai menunjukkan kesenjangan bahwa masih banyak pegawai yang belum memiliki kecerdasan dalam pengendalian intelektualnya dalam berpikir kritis, emosional dalam berinteraksi, dan belum mengaktualisasikan spiritual sesuai dengan ajaran moralitas dan keagamaan. Ketidakmampuan pegawai mengembangkan kecerdasan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai. Algerrow (2018:78) kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual berperan penting menentukan peningkatan kinerja seseorang.

Stenberg (2016:185) keunggulan intelektual diperlukan untuk mencapai keberhasilan karena intelektual merupakan kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah (*problem solve*), memiliki kosakata yang baik (*verb intelligence*) dan memahami setiap situasi (*practice intelligence*). Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas berpikir. Pegawai yang memiliki kecerdasan intelektual maka baginya tidak ada informasi yang sulit, karenanya kecerdasan intelektual akan mendukung kinerja pegawai dalam menjalankan tupoksinya.

Fakta yang ditemukan masih ada sebahagian pegawai di dalam menjalankan pekerjaan belum memiliki kecerdasan intelektual dalam meningkatkan kinerja. Contoh, masih ditemukan pegawai yang sering ditegur atau disuruh oleh pimpinan untuk mencari solusi atau mengkomunikasikan serta memperhatikan hal-hal yang perlu dikembangkan dan diberdayakan untuk menunjang pengembangan dan pembangunan bidang perikanan dan kelautan. Diantara pegawai hanya sebahagian kecil yang memberikan pandangan atau metode tentang berbagai hal yang telah dipikirkannya menjadi sebuah program atau kegiatan yang dapat diaktualisasikan atau dengan kata lain kecerdasan intelektual dari pegawai masih rendah untuk menciptakan berbagai peluang pengembangan program dan kegiatan yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Goleman (2016:39) kecerdasan emosi merupakan 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. Kecerdasan emosional ditentukan oleh kesadaran diri (*self awareness*), pengaturan diri (*self control*), motivasi diri (*self motiv*), empati (*empathy*) dan keterampilan sosial (*social skill*). Pegawai 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.

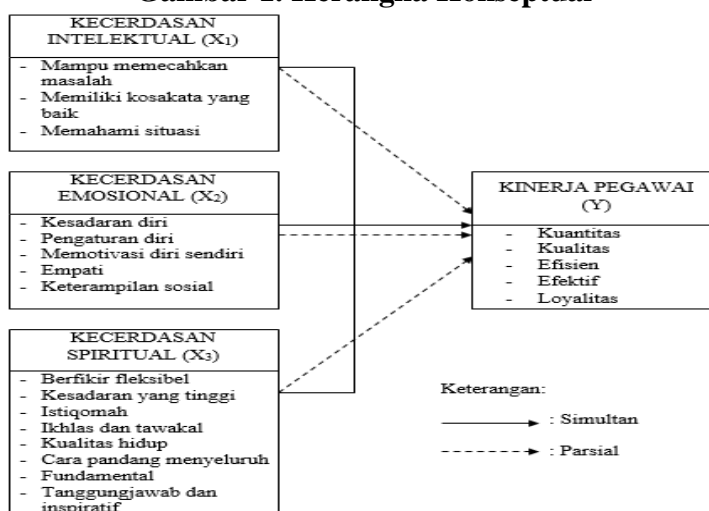
Fakta kecerdasan emosional yang perlu ditingkatkan di kalangan pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya yaitu masih ada sebagian pegawai yang tidak menyadari aktivitas kerja apa yang harus dilakukan, masih selalu menunggu perintah atas pekerjaan yang harus dilakukan, tingkat motivasi kerja yang masih rendah, tidak memiliki empati kerja yang tinggi secara sensitivitas dan tingkat toleransi bekerjasama dengan sejawatnya yang masih rendah. Akibat kecerdasan emosional yang kurang ini banyak program dan kegiatan kerja yang terbengkalai, tidak terselesaikan bahkan tidak pernah dilakukan, yang mengakibatkan pekerjaan tersebut tidak berkembang dan hal ini menunjukkan pencapaian kinerja pegawai menurun.

Kecerdasan spiritual (SQ) merupakan kecerdasan tertinggi karena dapat memfungsikan IQ dan EQ secara efektif (Zohar dan Marshall, 2018:120). Kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna khasanah yang lebih luas. Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan yang mampu memberikan arti penting kehidupan untuk berpikir fleksibel, memiliki kesadaran yang tinggi, tetap istiqomah, menunjukkan sikap yang ikhlas dan tawakal, memiliki kualitas hidup, menunjukkan cara pandang menyeluruh, fundamental serta bertanggungjawab dan inspiratif. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual baik, sehingga akan lebih mampu menghadapi berbagai persoalan yang dialami. Kecerdasan spiritual juga membuat pegawai menjadi orang yang memiliki tekad, semangat, keyakinan, dan memiliki kepribadian yang positif dan jujur. Sehingga dengan kecerdasan spiritual yang dibangun akan meningkatkan kinerja pegawai.

Namun faktanya masih ditemukan ada sebagian pegawai belum memiliki tingkat kecerdasan spiritual sesuai yang diharapkan. Sering ditemukan pegawai dalam bekerja tidak dapat memaknai pekerjaannya secara fleksibel merasa dipaksa atau terpaksa menjalankan pekerjaan sebagai kewajiban semata, pegawai ada yang berpandangan bahwa pekerjaan yang ditekuni hanya sebagai pekerjaan rutinitas yang harus diselesaikan setiap bulan, tingkat konsistensi kerja dari pegawai yang kurang istiqomah, melakukan pekerjaan tidak didasari keikhlasan dan tawakal bahwa bekerja itu adalah ibadah, pegawai dalam bekerja tidak mempertimbangkan pentingnya kualitas kerja sama dengan kualitas hidup, cara pandang dalam menjalankan pekerjaan masih sempit, bekerja tanpa dasar pengetahuan yang kuat secara fundamental, serta kurang bertanggungjawab atas pekerjaan dan rendahnya tingkat inspirasi kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Akibat rendahnya kecerdasan spiritual yang dimiliki pegawai menyebabkan kinerja mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik meneliti dengan memilih judul: Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual secara simultan berpengaruh positif

- dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng.
2. Kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng.
 3. Kecerdasan spiritual yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian menggunakan penelitian exploratory, ex post facto dan studi kausal. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 18.0.

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng. Alasan pemilihan tempat penelitian, untuk melihat pengaruh kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual terhadap kinerja pegawai. Waktu penelitian dijadwalkan 2 bulan mulai Desember 2020 sampai Januari 2021.

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng yang berjumlah 40 orang. Melihat besar populasi < 100 , maka penetapan sampel menggunakan metode sensus (full sampling) yaitu mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Jadi besar sampel penelitian sebanyak 40 responden.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen Penelitian	Validitas			Reliabilitas	
	Pearson Correlation	r Product Moment r tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1.1	0.600	0.170	Valid	0.772	Reliable
X1.2	0.510	0.170	Valid	0.776	Reliable
X1.2	0.710	0.170	Valid	0.761	Reliable
X2.1	0.499	0.170	Valid	0.790	Reliable
X2.2	0.674	0.170	Valid	0.751	Reliable
X2.3	0.406	0.170	Valid	0.764	Reliable
X2.4	0.525	0.170	Valid	0.763	Reliable
X2.5	0.654	0.170	Valid	0.746	Reliable
X3.1	0.498	0.170	Valid	0.751	Reliable
X3.2	0.762	0.170	Valid	0.736	Reliable
X3.3	0.786	0.170	Valid	0.716	Reliable
X3.4	0.653	0.170	Valid	0.746	Reliable
X3.5	0.331	0.170	Valid	0.759	Reliable
X3.6	0.477	0.170	Valid	0.756	Reliable
X3.7	0.477	0.170	Valid	0.762	Reliable

Instrumen Penelitian	Validitas			Reliabilitas	
	Pearson Correlation	r <i>Product Moment</i> r tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
X3.8	0.355	0.170	Valid	0.765	Reliable
Y.1	0.837	0.170	Valid	0.746	Reliable
Y.2	0.733	0.170	Valid	0.751	Reliable
Y.3	0.748	0.170	Valid	0.736	Reliable
Y.4	0.880	0.170	Valid	0.716	Reliable
Y.5	0.837	0.170	Valid	0.746	Reliable

Sumber: Data setelah diolah, 2021

Pengujian validitas suatu instrumen kuesioner dapat digunakan metode statistik SPSS. Hasil pengujian tabulasi data, maka diperoleh hasil bahwa pada umumnya rata-rata instrumen kuesioner sangat valid. Hasil ini ditunjukkan dari perbandingan nilai r *Product Moment* r tabel lebih besar dari standar nilai uji 0,170 (valid). Ketentuan validitas suatu instrumen telah memenuhi syarat minimal sebesar 0,170 sebagai suatu instrumen yang dianggap valid.

Menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (*Cronbach Alpha*). Berdasarkan tabel 10, nilai alpha instrumen penelitian pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai yang diisyaratkan, yaitu sebesar 0.60 atau lebih besar dari 0.60 sebagai nilai standar uji. Dengan demikian, keseluruhan instrumen kuesioner dalam penelitian ini adalah *reliable* (dapat dipercaya) karena telah memenuhi syarat minimal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji-F Analisis Regresi Berganda (Full Model Regression)

Variable Regresi	Koefisien Regresi	R Square	Multiple R	Fratio	Ftable	Constanta	Sig.
X ₁	0.154	0.853	0.728	32.098	4.9646	1.002	0.000
X ₂	0.104						
X ₃	1.163						

Sumber : Lampiran Regresi, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai koefisien regresi untuk variabel bebas kecerdasan intelektual (X1) sebesar 0.154, kecerdasan emosional (X2) sebesar 0.104, dan kecerdasan spiritual (X3) sebesar 1.163, dengan nilai variabel terikat konstanta kinerja pegawai (Y) sebesar 1.002 dan tingkat signifikan 0.000.

Uji t (Secara Parsial)

Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan thitung dengan ttabel pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($p < 0.05$). Lebih jelasnya ditunjukkan pada Tabel 4 disajikan hasil perhitungan uji t dan koefisien determinasi parsialnya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji Student (Uji-t)

Variabel Regresi	Koefisien Regresi	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
X ₁	0.154	2.092	1.7613	0.044	Signifikan
X ₂	0.104	0.812	1.7613	0.422	Tidak Signifikan
X ₃	1.163	9.064	1.7613	0.000	Signifikan

Sumber : Lampiran Regresi, 2021

Berdasarkan Tabel 4, pengujian variabel bebas untuk perhitungan t-student dijabarkan sebagai berikut:

Variabel kecerdasan intelektual (X₁), nilai $t_{hitung} = 2.092$ dan $t_{tabel} = 1.7613$, maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.092 > 1.7613$) dengan Sig. 0.044 lebih kecil dari nilai p 0.05, berarti variabel kecerdasan intelektual (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel kecerdasan emosional (X₂), nilai $t_{hitung} = 0.812$ dan $t_{tabel} = 1.7613$, maka t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0.812 < 1.7613$) dengan Sig. 0.812 lebih besar dari nilai p 0.05, berarti variabel kecerdasan emosional (X₂) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel kecerdasan spiritual (X₃), nilai $t_{hitung} = 9.064$ dan $t_{tabel} = 1.7613$, maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9.064 > 1.7613$) dengan Sig. 0.000 lebih kecil dari nilai p 0.05, berarti variabel kecerdasan spiritual (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan terlihat pada Tabel 4 ada dua variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu variabel kecerdasan intelektual (X₁) dan kecerdasan spiritual (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y), sementara variabel kecerdasan emosional (X₂) memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hal tersebut ditemukan variabel kecerdasan spiritual (X₃) yang dominan berpengaruh yang didasarkan pada koefisien regresi nilai B sebesar 1.163 dengan hasil uji t sebesar 9.064 dan tingkat signifikan 0.000. Artinya, kinerja pegawai ditentukan oleh kecerdasan spiritual yang dimiliki setiap pegawai untuk bisa berfikir fleksibel, memiliki kesadaran yang tinggi, istiqomah, ikhlas dan tawakal, memiliki kualitas hidup, cara pandang menyeluruh, fundamental serta bertanggungjawab dan inspiratif dalam menjalankan tupoksinya pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng.

Uji F (Secara Simultan)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda memberikan dua jalur pengaruh langsung yang memberikan pengaruh positif dan signifikan, dan satu jalur pengaruh yang positif dan tidak signifikan. Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F-hitung sebesar 32.098 dengan tingkat probabilitas 0.000 (signifikan), di mana F_{tabel} sebesar 4.9646, maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($32.098 > 4.9646$) dan juga probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05.
2. Kecerdasan intelektual dan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t-hitung untuk variabel kecerdasan intelektual (X_1), nilai $t_{hitung} = 2.092$ dan $t_{tabel} = 1.7613$, dengan Sig. 0.044 lebih kecil dari nilai p 0.05. Demikian pula variabel kecerdasan spiritual (X_3), nilai $t_{hitung} = 9.064$ dan $t_{tabel} = 1.7613$, dengan Sig. 0.000 lebih kecil dari nilai p 0.05, berarti variabel kecerdasan intelektual (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel kecerdasan emosional (X_2), nilai $t_{hitung} = 0.812$ dan $t_{tabel} = 1.7613$, dengan Sig. 0.812 lebih besar dari nilai p 0.05, berarti variabel kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Kecerdasan spiritual yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng. Hal ini dibuktikan dari perolehan nilai koefisien regresi yaitu nilai B sebesar 1.163 dengan hasil uji t sebesar 9.064 dan tingkat signifikan 0.000.

Koefisien Determinasi (R Square)

Selanjutnya hasil perhitungan regresi untuk nilai koefisien korelasi (R) = 0.853. Nilai ini memberi arti bahwa hubungan variabel bebas/predictor X dengan variabel terikat/response Y adalah kuat, persentasenya 85.3%. Jadi, kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual telah diterapkan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng. Sementara sisanya 14.7% dipengaruhi variabel lainnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Simultan Kecerdasan Intelektual, Emosional Dan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Bantaeng

Berdasarkan hasil penelitian kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng sesuai hasil uji F-hitung sebesar 32.098 dengan tingkat probabilitas 0.000 (signifikan) jauh lebih kecil dari 0.05. Ini berarti semua indikator yang membangun variabel kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual telah diterapkan dengan baik oleh pegawai dan menjadi penting bagi setiap organisasi Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng untuk memiliki pegawai yang dengan kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual bagi kemajuan organisasi. Kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual secara bersama-sama menjadikan pegawai memiliki kemampuan dalam menjalankan tupoksi dan memberi penguatan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kecerdasan intelektual yang diterapkan selama ini pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat disaksikan bahwa setiap pegawai yang bekerja memiliki pengetahuan intelektual sesuai dengan tingkat pendidikan, keahlian dan penguasaan kerja dibidangnya. Kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh setiap pegawai tidak terlepas dari wawasan berpikir pegawai untuk bisa memecahkan setiap permasalahan, menunjukkan kosakata yang baik dalam mendeskripsikan setiap pekerjaannya dan memahami situasi kerja dalam melakukan analisis kerja yang berkaitan dengan tupoksinya. Atau dengan kata lain intelektual menjadi pertimbangan penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Contoh, pegawai telah familiar dalam pemanfaatan dan penggunaan teknologi kerja berkaitan dengan bidang perikanan dan kelautan. Hal ini dibutuhkan oleh instansi Dinas Perikanan dan Kelautan yaitu pegawai yang memiliki kecerdasan intelektual dibidangnya yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kerjanya.

Kecerdasan spiritual yang dimiliki pegawai dalam bekerja sebagai kekuatan spiritual secara cerdas dengan menjalankan setiap pekerjaan yang dilakukan sebagai ibadah, ketulusan, amalia, perbuatan baik, pengabdian pada negara, bangsa dan masyarakat, sehingga setiap pekerjaan yang dimilikinya selalu didasarkan oleh kepercayaan diri yang bersandar pada kebesaran Allah Yang Maha Esa. Spiritual ini menjadi sumbangsih tersendiri bagi setiap pegawai di dalam menjalankan aktivitasnya dengan penuh keikhlasan dan ketulusan, sehingga dapat menjalankan pekerjaan tersebut dengan baik dan memiliki hasil yang baik sesuai pencapaian kinerja. Ini berarti kecerdasan spiritual dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam bekerja untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga pengaruh kecerdasan spiritual memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Contoh pegawai yang memiliki spiritual dalam bekerja dengan senang dan bahagia melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan sungguh-sungguh sesuai kepercayaan diri yang bersandar pada Allah SWT dengan tanpa pamrih memberikan pelayanan terbaik pada publik.

Uraian pembahasan dari setiap indikator yang dijelaskan di atas, menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang dinilai dari kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan loyalitas kerja. Pembahasan mengenai pengaruh simultan tersebut, didukung oleh beberapa teori yang relevan antara lain teori wawasan kerja, teori aspiratif, teori mentalitas kerja, teori karakter diri dan teori pola pikir. Teori-teori ini diperlukan untuk mendukung kajian pembahasan ini secara ilmiah, sehingga menjadi pertimbangan dalam mengamati pentingnya kecerdasan secara intelektual, emosional dan spiritual terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Teori wawasan kerja dikemukakan oleh Rafael (2018:14) bahwa wawasan kerja secara intelektual, emosional dan spritual membentuk kepribadian pegawai dalam berkinerja. Teori ini menjadi pertimbangan bahwa esensi kecerdasan intelektual memberikan kemampuan pegawai dalam berpikir secara intelek, kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang pegawai memiliki kemampuan mengelola emosional yang dimiliki, dan cerdas mengembangkan spiritual intuisi kerjanya untuk menghasilkan pencapaian kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Teori ini relevan mendukung penerapan kecerdasan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Teori nilai aspiratif yang dikemukakan oleh Richard dan Turner (2018:29) bahwa aspirasi kerja lahir dari kecerdasan dan harapan pencapaian target. Teori ini lazim diterapkan bagi suatu organisasi yang mengupayakan memanfaatkan sumber daya manusia yang memiliki ide, gagasan, tindakan dan akses dalam memanfaatkan kecerdasannya untuk dapat mengelola dan memanfaatkan segala potensi sumber daya manusia untuk meningkatkan target pencapaian kinerja pegawai. Teori ini memiliki keterkaitan ilmiah dengan pembahasan penelitian ini yang membutuhkan makna aspiratif dalam mengaktualisasikan secara simultan kecerdasan baik secara intelektual, emosional, dan spiritual di dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Teori mentalitas kerja menurut Robbins (2016:75) yang mengemukakan teori ini berdasarkan kajian empirik dan praktis tentang kecerdasan sebagai potensi manusia dan peningkatan kinerja. Teori yang dicetusnya menyatakan bahwa mentalitas kerja menjadi inti dari kecerdasan bagi setiap orang dalam organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Mentalitas kerja positif selalu memberi perubahan, keterbaharuan dan inovatif dalam meningkatkan kinerja, sedangkan mentalitas negatif memperlemah kecerdasan yang sulit untuk mengembangkan potensi seseorang dalam mewujudkan peningkatan kinerja. Ini menunjukkan bahwa teori tersebut mempunyai keterkaitan dalam mendukung pentingnya

pengaruh simultan kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Teori karakter diri dikemukakan oleh Robert (2017:66) bahwa karakter diri merupakan cerminan konsep kecerdasan (intelektual, emosional dan spiritual) dalam meningkatkan kinerjanya. Semakin berkarakter seorang pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya, semakin mudah dalam mewujudkan pencapaian kinerja sesuai tujuan organisasi. Ini memberi indikasi bahwa penerapan teori karakter menjadi penting dan perlu dalam suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia untuk dapat mewujudkan karakter sumber daya manusia dengan kecerdasan dalam meningkatkan kinerjanya.

Teori pola pikir ini dikemukakan oleh Stoner (2018:22) bahwa pola pikir sebagai gambaran kecerdasan potensi diri. Pola pikir merupakan sebuah pemahaman tentang metode berpikir yang menjadi kebiasaan untuk memperlihatkan kecerdasan seseorang atas ide dan gagasan yang dimilikinya. Pola pikir seseorang sering dipengaruhi oleh kemampuan intelektual serta kondisi emosional dan spiritual yang dimiliki seseorang dalam menerapkan pola yang menjadi kebiasaan dan dilakukan berulang-ulang. Teori ini memiliki relevansi dalam melihat pengaruh simultan kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual yang dimiliki seseorang berdasarkan pola pemikiran yang dimiliki untuk meningkatkan kinerjanya.

Kaitan dengan penelitian sebelumnya memiliki persamaan dan perbedaan. Penelitian Ardi (2016) memiliki persamaan pada variabel terikat yaitu kinerja pegawai dan menggunakan analisis regresi. Sedangkan perbedaan terletak pada variabel bebas yang diteliti, di mana pada penelitian Ardi variabel bebas yang diamati adalah kecerdasan dengan menjadikan emosional, spiritual dan intelektual sebagai indikator, sedangkan penelitian ini meneliti tiga variabel bebas yaitu kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual. Perbedaan juga terletak pada besar sampel yang digunakan, yaitu pada penelitian terdahulu ada 48 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan 40 responden. Berdasarkan hal tersebut menjadi keterbaruan penelitian ini dari penelitian sebelumnya.

Pengaruh Parsial Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng

1. Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai

Kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan nilai $t_{hitung} = 2.092$ dan $t_{tabel} = 1.7613$, dengan Sig. 0.044 lebih kecil dari nilai $p < 0.05$. Ini berarti kecerdasan intelektual telah dimiliki oleh setiap pegawai dalam mempengaruhi kinerjanya. Wujud intelektual yang dimiliki pegawai sebagai potensi yang ada dalam dirinya untuk memiliki kemampuan berpikir secara logis atas berbagai analisa dan adopsi sumber pengetahuan yang menjadikan pegawai tersebut mampu memahami, mengetahui dan menguasai apa yang dikerjakan.

Kecerdasan intelektual yang dimiliki pegawai telah diterapkan dalam kemampuannya memecahkan setiap permasalahan berkaitan dengan tupoksi di bidang perikanan dan kelautan. Selain itu pegawai dalam menunjukkan komunikasi kerja secara intelektual telah menggunakan kosakata yang baik serta memahami situasi kerja dalam menjalankan tupoksinya. Dan ini memberi kontribusi terhadap penguatan pencapaian kinerja pegawai. Contoh, pegawai selalu berpikir untuk bekerja berdasarkan potensi intelektualnya berupa pemahaman, pengetahuan,

kemampuan menganalisa berbagai masalah dari uraian kerja dan analisis pekerjaan untuk mengaktualisasikan, dan hal ini berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng.

Pembahasan penelitian secara parsial kecerdasan intelektual yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja didukung oleh teori IQ dan teori kualitas personal. Teori IQ atau *intellectual quotient* dikemukakan oleh Shapiro (2019:12) bahwa intelektual merupakan cerminan wawasan pengetahuan seseorang. Wujud dari intelektual seseorang tergantung pada pemahaman, pengetahuan, analisis dan wawasan yang dimilikinya untuk memudahkan menerima atau menterjemahkan segala potensi intelektual yang berkaitan dengan khasanah ilmu yang dilaksanakan dan diamankan atas pekerjaan yang diemban untuk pencapaian kinerja organisasi. Ini berarti kecerdasan intelektual seseorang merupakan potensi penting bagi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya.

Teori kualitas personal atau *personal quality theory* dikemukakan oleh Stefanie (2016:48) bahwa kecerdasan intelektual seseorang dilihat dari kualitas yang dimilikinya. Menilai intelektual seseorang tentu dilihat dari karakter perilaku, komunikasi dan pemahaman yang dimilikinya dalam bekerja yang sesuai terhadap pencapaian kinerja. Berarti intelektual dari personal pegawai menjadi relevan sebagai sumber contoh perilaku atau tabiat yang harus diikuti dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai yang selalu mengabdikan kepada negara dan menjadi pelayan bagi masyarakat untuk meningkatkan kinerjanya.

Kaitan dengan penelitian sebelumnya memiliki persamaan dan perbedaan. Penelitian Oxana (2017) memiliki persamaan pada variabel bebas berupa kecerdasan intelektual dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan terletak pada metodologi penelitian yang digunakan, di mana pada penelitian terdahulu menggunakan analisis deskriptif statistik, sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk melihat pengaruh variabel secara parsial yaitu variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perbedaan tersebut hal ini menjadi keterbaruan penelitian ini dari penelitian sebelumnya.

2. Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja berdasarkan nilai $t_{hitung} = 0.812$ dan $t_{tabel} = 1.7613$, dengan Sig. 0.812 lebih besar dari nilai $p > 0.05$. Ini berarti kecerdasan emosional yang ditunjukkan pegawai tidak berkontribusi nyata terhadap kinerja. Dipahami bahwa kecerdasan emosional merupakan unsur yang penting bagi pegawai dalam menjalankan aktivitas rutin. Emosional sebagai potensi kecerdasan yang penting bagi pegawai menjadi perwujudan dari pengungkapan perasaan yang terproses dalam alam sadar berupa sikap kerja yang ambisius melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Tingkat emosional yang terarah kepada peningkatan potensi cerdas dalam melakukan cara-cara kerja yang inovatif menjadi sangat potensial bagi pegawai untuk mencapai kinerja. Secara emosional, pegawai telah menjalankan tugas pokok dan fungsinya, namun belum seluruh pegawai menunjukkan kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, emosi dan keterampilan sosial dalam bekerja. Contoh, pegawai belum menstabilkan emosional yang dimilikinya dalam mengambil tindakan atau keputusan atas setiap pelaksanaan tupoksi dengan cerdas, sehingga hal ini tidak memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerjanya.

Pembahasan penelitian secara parsial kecerdasan emosional yang berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja didukung oleh teori yang berbanding

terbalik yaitu teori EQ dan teori inisiatif maju. Teori EQ atau lazim disebut *emotional quotion theory* yang dikemukakan Goleman (2017:251) bahwa setiap orang berperilaku dan bertindak sesuai dengan hasrat emotional yang dimilikinya. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh seseorang banyak ditentukan oleh hasrat emosional di dalam berperilaku dan bertindak sesuai untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Semakin bagus hasrat kecerdasan emosional seseorang maka semakin bersemangat atau bergairah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Teori ini relevan untuk memperbaiki pengaruh tidak signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, bahwa emosional merupakan aspek yang penting dimiliki oleh pegawai dalam menentukan sikap dan tindakannya untuk menjalankan tupoksinya dan meningkatkan kinerjanya.

Teori inisiatif maju atau *progress initiative theory* oleh Hornest (2016:75) mengemukakan bahwa inisiatif merupakan pangkal pencapaian kinerja pegawai sesuai dengan kecerdasan secara emosional. Artinya, setiap orang yang memiliki kecerdasan secara emosional harus sejalan dengan ide dan gagasannya yang memiliki muatan inisiatif maju untuk meningkatkan kinerjanya. Teori ini menjadi perlu untuk digunakan dalam memperbaiki pengaruh tidak signifikan menjadi signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Kaitan dengan penelitian sebelumnya memiliki persamaan dan perbedaan. Penelitian Shalma (2016) memiliki persamaan pada variabel bebas berupa kecerdasan emosional dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Persamaan lainnya yaitu pada analisis regresi yang digunakan. Sedangkan perbedaan terletak pada hasil penelitian, di mana pada penelitian Shalma, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pada penelitian ini kecerdasan emosional memberi pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga hal ini menjadi keterbaruan dengan penelitian sebelumnya.

3. Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai

Kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan nilai $t_{hitung} = 9.064$ dan $t_{tabel} = 1.7613$, dengan Sig. 0.000 lebih kecil dari nilai $p < 0.05$. Ini berarti kecerdasan spiritual telah diterapkan oleh setiap pegawai dalam mempengaruhi kinerjanya. Pegawai sebagai manusia tentu memiliki sebuah pengalaman yang terproses berdasarkan keyakinan pada dirinya yang bersandar pada kekuasaan Tuhan untuk terus menjalankan aktivitas kerjanya dengan baik untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

Spiritual sebagai kecerdasan yang dimiliki oleh pegawai menjadi semangat (spirit) tersendiri yang tumbuh dalam diri sebagai potensi besar yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Contoh mengenai aktualisasi spiritual yang biasa ditunjukkan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dengan selalu bekerja keras dan ulet penuh keikhlasan "Lillahitala" untuk mencapai tujuan organisasi. Inilah wujud spritual sebagai kecerdasan yang ada dalam diri setiap pegawai dan hal ini memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng.

Pembahasan penelitian secara parsial kecerdasan spiritual yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja didukung oleh teori SQ dan teori logika berpikir. Teori SQ atau *spiritual quotion theory* yang dikembangkan oleh Setyanto (2018:182) bahwa kepercayaan bathin merupakan kekuatan ikrar untuk mewujudkan tujuan manusia. Teori ini relevan dengan kepercayaan diri yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya untuk mencapai hasil kerja. Manusia

berkeyakinan bahwa manusia dituntut berusaha dan menyerahkan sepenuhnya kepada Tuhan sebagai sumber penentu segala usaha. Ini tentu menjadi spirit tersendiri bagi setiap orang seperti pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya berusaha bekerja sebaik-baiknya dan menyerahkan hasil kerjanya atas kehendak Allah SWT sebagai keyakinan spiritual yang tertanam dalam diri terhadap peningkatan kerjanya.

Teori logika berpikir atau *thinking logic theory* dikemukakan oleh Grid (2016:74) bahwa keberhasilan kinerja tergantung pada logika berpikir pegawai secara spiritual. Logika berpikir selalu dibangun berdasarkan kecerdasan spiritual yang berorientasi pada hasil (kinerja). Teori ini merupakan teori yang dapat digunakan untuk mempertahankan kecerdasan spiritual yang memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kaitan dengan penelitian sebelumnya memiliki persamaan dan perbedaan. Penelitian Ardi (2016) memiliki persamaan pada variabel terikat yaitu kinerja pegawai dan menggunakan analisis regresi. Sedangkan perbedaan terletak pada variabel bebas yang diteliti, di mana pada penelitian Ardi variabel bebas yang diamati adalah kecerdasan dengan menjadikan emosional, spiritual dan intelektual sebagai indikator, sedangkan penelitian ini tidak menjadikan spiritual sebagai indikator variabel, tetapi menjadikan spiritual sebagai variabel kecerdasan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut menjadi keterbaruan penelitian ini dari penelitian sebelumnya.

Pengaruh Dominan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng

Kecerdasan spiritual dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan nilai koefisien regresi yaitu nilai B sebesar 1.163 dengan hasil uji t sebesar 9.064 dan tingkat signifikan 0.000. Ini berarti kecerdasan spiritual telah ditearapkan oleh setiap pegawai yang memberi pengaruh dominan terhadap kinerja. Ini berarti bahwa semua indikator dari kecerdasan spiritual berupa berfikir fleksibel, kesadaran yang tinggi, istiqomah, ikhlas dan tawakal, kualitas hidup, cara pandang menyeluruh, fundamental serta bertanggungjawab dan inspiratif memberikan penguatan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai yang dinilai dari kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan loyalitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng.

Alasan kecerdasan spiritual dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena secara umum pegawai telah memahami dan mampu mengelola kecerdasannya secara spiritual menjadi sebuah pembentukan karakter yang sejalan dengan nilai keagamaan dalam menuntun pegawai menjalankan tupoksinya terhadap peningkatan kerjanya. Pemahaman tentang kecerdasan spiritual yang baik dari pegawai menjadikan pegawai dapat mengambil hikmah atas setiap pelaksanaan tupoksi yang dijalankan. Contoh, pegawai senantiasa berpikir fleksibel dalam setiap keputusan yang diambil, menunjukkan kesadaran yang tinggi untuk bekerja maksimal, istiqomah dalam bekerja, ikhlas dan tawakal dalam menerima wewenang kerja, berupaya untuk meningkatkan kualitas hidup, memiliki cara pandang yang berorientasi pada pencapaian kinerja yang lebih baik, menunjukkan sikap yang fundamental, bertanggungjawab atas tupoksinya dan memberikan inspirasi kepada pegawai lainnya untuk bersemangat dalam bekerja.

Berikut teori yang digunakan untuk mempertahankan pengaruh dominan kecerdasan spiritual yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan

menerapkan teori antara lain teori sistematika kecerdasan dan teori analisis kecerdasan spiritual. Teori sistematika kecerdasan atau *smart systematic theory* dikemukakan oleh Grandham (2020:85) bahwa sistematika cerdas yang dijalankan secara spiritual untuk menghasilkan kinerja. Artinya, setiap orang yang memiliki kecerdasan spiritual selalu memanfaatkan segala potensi dengan penuh tanggungjawab untuk meningkatkan kinerjanya. Teori ini menjadi penting dan diperlukan di dalam mendukung pengaruh kecerdasan spiritual yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Melalui teori sistematika kecerdasan ini penerapan kecerdasan spiritual memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Teori analisis kecerdasan spiritual atau *spiritual smart analysis theory* dikemukakan oleh Hersey (2017:122) bahwa menganalisa kecerdasan spiritual terlihat dari kemampuan dalam memahami pekerjaan secara spiritual yang menuntun untuk pencapaian hasil kerja. Semakin bagus nilai spiritual seseorang, maka semakin bagus cara berpikir dalam meningkatkan kinerjanya. Sedangkan nilai spiritual yang rendah dari seseorang, maka semakin tidak fleksibel cara berpikirnya dalam menjalankan tanggungjawab kerja untuk meningkatkan kinerjanya. Teori ini dapat digunakan untuk mempertahankan pengaruh dominan kecerdasan spiritual yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kaitan dengan penelitian sebelumnya memiliki persamaan dan perbedaan. Penelitian Ardi (2016) memiliki persamaan pada variabel terikat yaitu kinerja pegawai dan menggunakan analisis regresi. Sedangkan perbedaan terletak pada variabel bebas yang diteliti, di mana pada penelitian Ardi variabel bebas yang diamati adalah kecerdasan dengan menjadikan emosional, spiritual dan intelektual sebagai indikator, sedangkan penelitian ini tidak menjadikan spiritual sebagai indikator variabel, tetapi menjadikan spiritual sebagai variabel kecerdasan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan lainnya yaitu tidak ada satupun penelitian sebelum yang menghasilkan kecerdasan spiritual berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, sehingga ini menjadi keterbaruan penelitian ini dari penelitian sebelumnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F-hitung dan probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05. Artinya variabel kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual telah diterapkan dengan baik oleh pegawai yang secara bersama-sama menjadikan pegawai memiliki kemampuan dalam menjalankan tupoksi dan memberi penguatan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Hasil analisis t-student (uji-t) menunjukkan kecerdasan intelektual dan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng. Berarti kecerdasan intelektual dan spiritual pegawai sudah baik dan berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan kecerdasan emosional menunjukkan bahwa belum seluruhnya pegawai mampu mengelola kecerdasan emosionalnya dalam meningkatkan kinerja secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan loyal dalam bekerja.

3. Hasil koefisien regresi nilai B dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 menghasilkan kecerdasan spiritual yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bantaeng. Ini berarti setiap pegawai telah memiliki kemampuan spiritual berdasarkan penjiwaan ajaran keagamaan yang diadopsikan untuk bisa memiliki kemampuan berpikir yang fleksibel, kesadaran yang tinggi, istiqomah, ikhlas dan tawakal, kualitas hidup, cara pandang menyeluruh, fundamental serta bertanggungjawab dan inspiratif, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Algreto, Marshall. (2017). *Performance by Human Resource Management Handbook*. Published by Ohio University Press.
- Algerrow, MG, Adam. (2018). *Human Resource Management*. West Publishing Company. New York.
- Ardi, Kusumawardhana. (2006). *Pengaruh Kecerdasan terhadap Kinerja Karyawan Industri Kayu Olahan di Kota Makassar Sulawesi Selatan*. Disertasi PPS UMI Makassar.
- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1-13.
- Barry, Roger. (2016). *Development of Human Resource*. Published by John Wiley and Sons. New York.
- Cattel, Azzet. (2017). *Mengembangkan Kecerdasan Spiritual Bagi Anak*. Penerbit Katahati. Yogyakarta.
- Firman, A. (2019). *Strategi Teknologi Informasi dan Penciptaan Nilai Untuk Kinerja Organisasi*. Nobel Press, Makassar.
- Hidayat, M. (2022). *Strategy Modeling to improve Organizational competitiveness Sustainability (A reformulation of the model for implementation)*. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 120-129.
- Khair, A. U., Asri, A., & Firman, A. (2021). Pembentukan Karakter Kewirausahaan Melalui Pembinaan Softskill Pada Perempuan Di Kelurahan Lette. *Nobel Community Services Journal*, 1(1), 16-23.
- Said, M., & Fitriany, F. (2022). PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE, KNOWLEDGE SHARING DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN KOTA PAREPARE. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(2), 268-281.
- Wijaya, I., Firman, A., & Rakhman, B. *Diskresi Sebagai Penerapan Nilai-Nilai Moralitas dan Etika Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*.