

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PNS SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Yostina Sambo Layuk*¹, Un Dini Imran ², Faisal Rizal Zainal ³

¹Institut Teknologi dan Bisnis, Nobel Indonesia Makassar

²Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: *jemytina@gmail.com, undini@stienobel-indonesia.ac.id, faizalrizalz@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada wilayah kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang dengan sampel sebanyak 96 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kecerdasan intelektual, Kecerdasan Emosional dan kecerdasan spiritual terhadap Kinerja PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, dan Kecerdasan Emosional merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kata kunci :Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kinerja

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on the Performance of Civil Servants of the Sidenreng Rappang Regency Regional Secretariat. The approach to this research is a quantitative approach. The study was conducted in the work area of the Sidenreng Rappang Regency Regional Secretariat with a sample of 96 employees. The analysis technique used is multiple linear analysis. The results of the study indicate that there is a positive and significant influence partially between Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on the Performance of Civil Servants of the Sidenreng Rappang Regency Regional Secretariat, simultaneously there is a positive and significant influence between Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on the Performance of Civil Servants of the Sidenreng Rappang Regency Regional Secretariat, and Emotional Intelligence is the most dominant variable influencing the performance of Civil Servants of the Sidenreng Rappang Regency Regional Secretariat..

Keywords: *Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, aktivitas dalam suatu organisasi tidak lepas interaksi dari sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan modal dan aset terpenting untuk setiap aktivitas di unit kerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Jika sumber daya manusia dikelola dengan baik maka kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi dapat dicapai dengan sebaik-baiknya (Rosiana et al., 2013). Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja pegawainya, dan kinerja yang baik merupakan salah satu tujuan organisasi untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan asset perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan organisasi sangat bergantung pada

produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Menurut Mila Badriyah (2015) “sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya”

Sedangkan menurut Edy Sutrisno “sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)” Edy Sutrisno (2016). Oleh karena itu Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, dengan adanya kualitas sumber daya manusia dan kemampuan *skill* para pekerja dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar

Kinerja organisasi merupakan jawaban atas berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Performa adalah tindakan, bukan peristiwa. Tindakan kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen, bukan hasil langsung dan opsional. Kinerja pada dasarnya adalah individu, karena kemampuan kerja setiap pegawai berbeda-beda, bagi perusahaan pegawai sangat diperlukan, karena dengan kinerja dapat diketahui kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah, dan dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target (Mudzakir dan Zainuri, 2018) Kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai yang diharapkan (Sinambela, 2019).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020) Kinerja organisasi dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual (Priyono, 2015).

Menurut Hatima (2016), kecerdasan intelektual adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru dengan menggunakan alat-alat berfikir yang sesuai dengan tujuan. Menurut Prawironegoro dan Utari (2016), intelligence quotient atau kecerdasan intelektual adalah kecerdasan pikiran, ketajaman berpikir, mampu memandang objek jauh kedepan, yaitu memandang proses bisnis.

Fenomena yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang adalah banyaknya pegawai yang belum memiliki kemampuan penalaran yang baik sehingga dalam proses pengambilan keputusan kadang kala terjadi hambatan, ditambah dengan kemampuan penggunaan teknologi yang masih minim ditengah gempuran teknologi yang semakin canggih.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan pegawai dalam mengendalikan, menggunakan, atau mengekspresikan emosi dengan cara yang dapat menghasilkan sesuatu yang baik. pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengelola stres dan menemukan cara yang tepat menghadapi stres. Sebaliknya, jika pegawai memiliki kecerdasan emosional rendah, mereka akan sulit menemukan cara menghadapi stres.

Saat ini banyak orang yang berpendidikan tinggi namun karirnya terhambat atau mungkin lebih buruk lagi yaitu tersingkir akibat rendahnya kecerdasan emosional mereka. Kecerdasan emosional ini mampu melatih kemampuan pegawai dalam mengelola perasaannya, memotivasi dirinya, tegar dalam menghadapi frustrasi, sanggup mengendalikan dorongan dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang reaktif serta mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain. Kemampuan-kemampuan ini mendukung pegawai dalam mencapai tujuan dan cita-citanya.

Fenomena yang terdapat di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang terkait dengan Kecerdasan Emosional adalah masih rendahnya kesadaran diri pegawai dalam mengendalikan emosi dalam dirinya, seseorang dengan kesadaran tinggi akan mampu mengontrol atau mengarahkan kembali luapan dan suasana hati dan akan mampu berpikir jernih sebelum bertindak, hal tersebut juga membuat pegawai jadi gampang mengalami Kecerdasan Emosional.

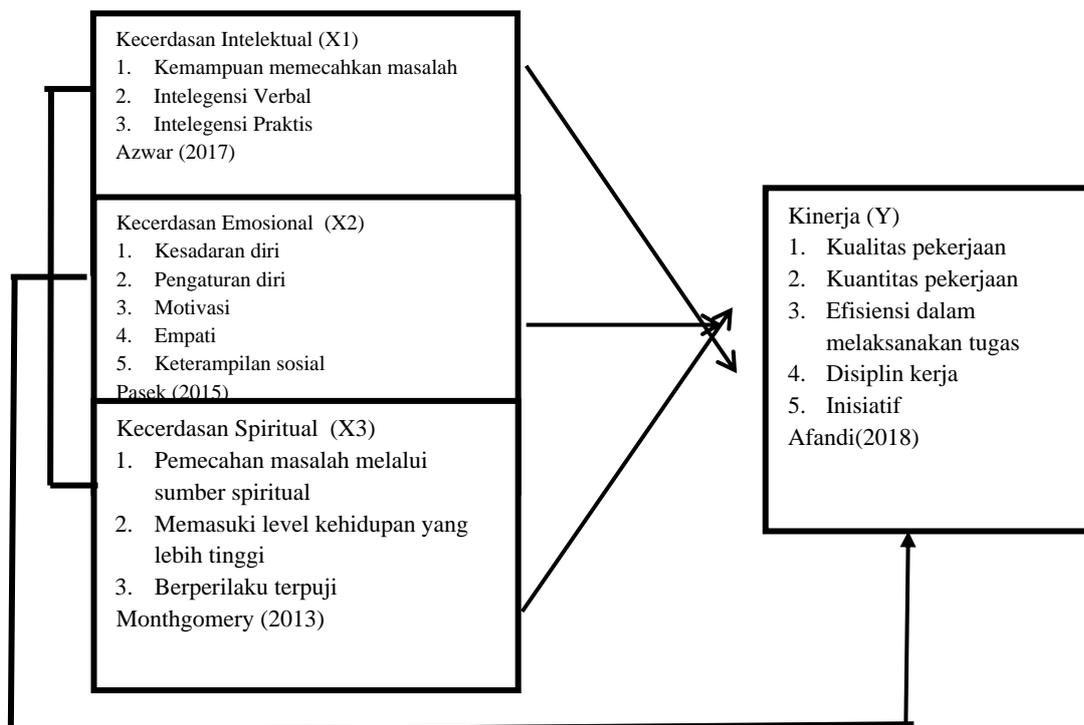
Bentuk lain kecerdasan yang pada saat ini tengah populer adalah kecerdasan sipiritual. Menurut Razi (2019), kecerdasan spiritual di definisikan sebagai kecerdasan untuk menangani masalamakna atau nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan kehidupan kita dalam konteks makna yang lebih luas dan lebih kaya, kecerdasan untuk menilai pekerjaan ini.

Kecerdasan spiritual adalah satu set kapasitas mental yang berkontribusi terhadap kesadaran, integrasi, dan aplikasi adaptif aspek nonmaterial. Aspek non materi ini disadari di area transenden yang mengarah kepada hasil seperti eksistensial yang mendalam, peningkatan makna, pengakuan dari transendensi-diri, serta penguasaan spiritual (Octavia, 2020).

Pada dasarnya kecerdasan spiritual sangat bisa mengintegrasikan IQ dan EQ. Kecerdasan spiritual bisa menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap baik secara intelektual, emosional serta spiritualnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Diduga Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Diduga Kecerdasan Emosional merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang dan dilaksanakan pada bulan Maret-Mei 2024. Target populasi dalam penelitian ini adalah para PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 96 orang, sampel sebanyak 96 orang. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji validitas Kecerdasan Intelektual

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Pearson Correlation</i>	Simpulan
X1.1	0,200	0,705	Valid
X1.2	0,200	0,582	Valid
X1.3	0,200	0,496	Valid
X1.4	0,200	0,704	Valid
X1.5	0,200	0,577	Valid
X1.6	0,200	0,754	Valid
X1.7	0,200	0,643	Valid
X1.8	0,200	0,647	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Kecerdasan Intelektual memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kecerdasan Intelektual dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji validitas Pelatihan

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Pearson Correlation</i>	Simpulan
X2.1	0,200	0,450	Valid
X2.2	0,200	0,373	Valid
X2.3	0,200	0,607	Valid
X2.4	0,200	0,652	Valid
X2.5	0,200	0,702	Valid
X2.6	0,200	0,617	Valid
X2.7	0,200	0,687	Valid
X2.8	0,200	0,505	Valid
X2.9	0,200	0,582	Valid
X2.10	0,200	0,611	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Kecerdasan Emosional memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kecerdasan Emosional dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji validitas Kecerdasan Spiritual

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Pearson Correlation</i>	Simpulan
X3.1	0,200	0,563	Valid
X3.2	0,200	0,415	Valid
X3.3	0,200	0,265	Valid
X3.4	0,200	0,511	Valid
X3.5	0,200	0,667	Valid
X3.6	0,200	0,696	Valid
X3.7	0,200	0,701	Valid
X3.8	0,200	0,531	Valid
X3.9	0,200	0,466	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Kecerdasan Spiritual nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kecerdasan Spiritual dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji validitas Kinerja

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Pearson Correlation</i>	Simpulan
Y1	0,200	0,668	Valid
Y2	0,200	0,305	Valid
Y3	0,200	0,613	Valid
Y4	0,200	0,543	Valid
Y5	0,200	0,771	Valid
Y6	0,200	0,683	Valid
Y7	0,200	0,558	Valid
Y8	0,200	0,625	Valid
Y9	0,200	0,524	Valid
Y10	0,200	0,535	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Kinerja nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kinerja dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Kecerdasan Intelektual	0,788	<i>Reliable</i>
Kecerdasan Emosional	0,796	<i>Reliable</i>
Kecerdasan Spiritual	0,669	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,782	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kecerdasan Intelektual sebesar 0,788, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kecerdasan Emosional sebesar 0,796, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kecerdasan Spiritual sebesar 0,669 dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja sebesar 0,782. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan kinerja dinyatakan *reliable*.

Uji analisis regresi linear berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil uji analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	2.328	3.442		.676	.501			
X1	.271	.110	.227	2.457	.016	.447		2.235
X2	.472	.078	.487	6.008	.000	.579		1.728
X3	.207	.098	.231	2.930	.004	.615		1.627

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.328 + 0.271 X1 + 0.472 X2 + 0,207 X3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta (a) sebesar 2.328 artinya Jika variabel Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Kecerdasan Spiritual (X3) bernilai nol maka Kinerja adalah sebesar 2.328,
- 2) Variabel Kecerdasan Intelektual (X1) merupakan variabel yg mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,271.
- 3) Variabel Kecerdasan Emosional (X2) merupakan variabel yg mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,472.
- 4) Variabel Kecerdasan Spiritual (X3) merupakan variabel yg mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,207.

Pengujian hipotesis secara parsial

1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja PNS

Nilai t hitung untuk variabel Kecerdasan Intelektual (X1) sebesar 2.457 > t tabel 1.985, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Intelektual secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja PNS

Nilai t hitung untuk variabel Kecerdasan Emosional (X2) sebesar 6.008 > 1985 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dibawah nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja PNS

Nilai t hitung variabel Kecerdasan Spiritual adalah 2.930 > 1.985 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 dibawah nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap Kinerja PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

Uji Beta (Dominan)

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai “Standardized Coefficien Beta” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah varaibel kecerdasan emosional dengan nilai “Standardized Coefficien Beta” sebesar ,487 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa kecerdasan emosional (X2) merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan Kinerja, dengan kecerdasan emosional yang baik dan dimanage dengan baik maka kinerja pegawai akan maksimal.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent berpengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil uji ANOVA
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	630.722	3	210.241	56.900	.000 ^a
Residual	339.935	92	3.695		
Total	970.656	95			

a. Predictors: (Constant), kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional kecerdasan spiritual

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 56.900 > F tabel 2.70, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$, artinya secara simultan variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap Kinerja PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 ^a	.650	.638	1.922	1.857

a. Predictors: (Constant), kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional kecerdasan spiritual

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai koefisien Regresi (R-Square) sebesar 0.650. yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Kecerdasan intelektual

(X1), Variabel kecerdasan emosional (X2) dan variabel kecerdasan spiritual (X3) sebesar 65%. Sisanya, sebesar 35 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, meliputi fasilitas kantor, suasana kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan.

Pembahasan

1. Pengaruh Secara Parsial

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

a. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa Kecerdasan Intelektual seseorang memberikan dampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut dilingkungan kerjanya.

Pasek (2015) kecerdasan intelektual (IQ) merupakan pengkualifikasian kecerdasan manusia yang didominasi oleh kemampuan daya pikir rasional dan logika. Lebih kurang 80%, IQ diturunkan dari orangtua, sedangkan selebihnya dibangun pada usia sangat dini yaitu 0-2 tahun kehidupan manusia yang pertama. Sifatnya relatif digunakan sebagai prediktor keberhasilan individu dimasa depan

Menurut Hatima (2016), kecerdasan intelektual adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru dengan menggunakan alat-alat berfikir yang sesuai dengan tujuan. Menurut Prawironegoro dan Utari (2016), intelligence quotient atau kecerdasan intelektual adalah kecerdasan pikiran, ketajaman berpikir, mampu memandang objek jauh kedepan, yaitu memandang proses bisnis. Menurut Azwar (2017), secara tradisional angka normatif dari hasil tes intelegensi dinyatakan dalam bentuk rasio (quotient) dan dinamai intelligence quotient atau biasa disebut dengan kecerdasan intelektual.

Pada penelitian ini Kecerdasan Intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiarini dan Gorda (2018) dengan hasil bahwa Kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Penelitian lain juga dilakukan oleh Firdaus, Wispandono, dan Buyung (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan).

b. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa Kecerdasan emosional seseorang memberikan dampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut dilingkungan kerjanya.

Putra Latrini (2016) mengemukakan bahwa Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan oranglain disekitarnya. Kecerdasan emosional ini dipengaruhi lingkungan, tidak menetap dan dapat berubah-ubah serta dikembangkan. Kecerdasan emosional berperan penting dalam pekerjaan seseorang. Proses yang dijalani auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai auditor akan melatih dan meningkatkan kecerdasan emosionalnya. Putra Latrini (2016) Kecerdasan emosional adalah kemampuan

seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan oranglain disekitarnya. Kecerdasan emosional ini dipengaruhi lingkungan, tidak menetap dan dapat berubah-ubah serta dikembangkan. Kecerdasan emosional berperan penting dalam pekerjaan seseorang. Proses yang dijalani auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai auditor akan melatih dan meningkatkan kecerdasan emosionalnya.

Menurut Goleman dalam Temaluru dan Dominikus (2019:101) EQ adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksud disini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau pealanggan. Realitas menunjukkan, sering kita tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu mamahami perasaan sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan antar konflik pribadi. Sedangkan menurut Narti (2019) EQ adalah suatu dimensi kemampuan manusia yang berupa keterampilan emosional dan social yang kemudian membentuk watak atau karakter, yang didalamnya terkandung kemampuan-kemampuan seperti kemampuan mengendalikan diri, empati, motivasi, kesabaran, ketekunan, keterampilan sosial, dan lain-lain.

Pada penelitian ini Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irwan (2013) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Badan SAR nasional Jakarta.

Penelitian lain yang serupa juga dilakukan oleh Siti Nurhasanah (2018) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Arganet Multicitra Cyberkom (Detikcom).

c. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa Kecerdasan spiritual seseorang memberikan dampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut dilingkungan kerjanya

Menurut Razi (2019), kecerdasan spiritual di definisikan sebagai kecerdasan untuk menangani masalamakna atau nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan kehidupan kita dalam konteks makna yang lebih luas dan lebih kaya, kecerdasan untuk menilai pekerjaan ini. Kecerdasan spiritual adalah satu set kapasitas mental yang berkontribusi terhadap kesadaran, integrasi, dan aplikasi adaptif aspek nonmaterial. Aspek non materi ini disadari di area transenden yang mengarah kepada hasil seperti eksistensial yang mendalam, peningkatan makna

Pada penelitian ini Kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Laboratory dan Simulatory Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yang menunjukan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, hal tersebut Berarti semakin tinggi kecerdasan spiritual pegawai atas suatu pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Miduk (2020) dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran Utama Belawan. Penelitian lain yang serupa adalah penelitian yang dilakukan oleh iwan (2016) dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja Pegawai Direktorat Pengadaan Dan Kepangkatan Badan Kepegawaian Negara.

2. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Secara Simultan terhadap Kinerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa secara bersama-sama Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual seseorang memberikan dampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut dilingkungan kerjanya.

Pada penelitian ini Kecerdasan Intelektual, kecerdasan emosional dan Kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Joko (2018) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Firdaus, Wispandono, dan Buyung (2019) yang mengatakan bahwa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spirritual berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan)

3. Kecerdasan Emosional merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

Pada penelitian ini, variabel kecerdasan emosional merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riana, Suryani, dan Parwita (2018) yang mengatakan bahwa Kecerdasan Emosional merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian lain yang juga sejalan dilakukan oleh Mochammad Subagio (2015) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan variabel yang paling berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ithaca Resources

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Kecerdasan Emosional berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

SARAN

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional merupakan hal yang paling berpengaruh terhadap kinerja PNS sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang sehingga diharapkan untuk instansi terkait agar tetap menjaga konsistensi kualitas kecerdasan emosional para pegawai agar kinerjanya tetap terjaga dan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Sujanto, 2014. Psikologi Kepribadian. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Anam. H. dan Lia. A. 2012. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi". Jurnal Sains Terapan. Vol.1, No.2.
- Azwar Saifuddin, M. A. (2014). Pengantar Psikolog Inteligensi. Yoguakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia
- Bambang, Prasetyo dkk. 2005. Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Aplikasi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bungin, Burhan. 2001. Metodologi Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metodologis keArahRagam Varian Kontemporer, Jakarta : Rajawali Pers.
- Chandra, T., & Priyono, P. (2015). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. International Education Studies, 9(1), 131–140
- Djaali, H. 2011. Psikologi Pendidikan. Jakarta:Bumi Aksara
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Efendy, Onong Uchana. 2005. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung:Remaja Rosda Karya
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. PUSTAKA PELAJAR.
- Erisna, Nuria, Ines Genevine dan Riswan, 2012. "Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pada Perusahaan Industri Di Bandar Lampung (Study Kasus pada Perusahaan Industri di Bandar Lampung)", Jurnal Akuntansi & Keuangan, Vol. 3, No. 2 Hal. 203 - 218.
- Firdaus, Adam, RM. Moh. Wispandono, Helmi Buyung. 2019. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan). Jurnal eco-entrepreneur. Vol 5, No 1 (2019). Hal:17-32.
- Goleman, Daniel. 2009. Kecerdasan Emosional : Mengapa EI lebih penting daripada IQ.Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Hafsah, Mohammad Jafar. 2000. Kemitraan Usaha: Konsepsi dan Strategi, Jakarta: PT. Pustaka Sinar Harapan.
- Hamzah B. Uno, M. (2010). Teori motivasi dan pengukurannya.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

- Herman, Sofyandi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Jachja, Darudijo Rommel, 2012, Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di PT. Multiguna International Persada), Eprints.Undip, p 1-27
- Malik, Mohammed Ehsan., Danish, Riswan Qaiser., and Usman, Ali. 2010. Impact of spiritualconsciousness on the job performance of banking excecutive. *Interdisciplinary Journalof Contemporary Research in Business*. 2 (1): 142-158.
- Moeheriono, 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia
- Moleong Lexy, 2002, Metode Penelitian Kualitatif, Bandung : CV. Remaja
- Montgomery, Douglas C. 2009. Introduction to Statistical Quality Control 6th Edition. United States: Jhon Wiley and Sons, Inc
- Pasek, Nyoman Syuadnyana. (2015). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Pada Pemahaman Akuntansi Dengan Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Pemoderasi. Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana
- Priyono dan Adi Rahayu. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Pengembangan Karier Guru SMK Di Kabupaten Boyolali.
- Putra, Kadek Agus Santika dan Made Yenni Latrini. 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.17.2. Hal 1168-1195.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Rosiana, Gusti Ayu, et al. 2013. Pengaruh Pengungkapan CSR Terhadap Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 5.3, 723-738.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sternberg, RJ. (2008). Psikologi Kognitif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sukidi. (2004). Kecerdasan Spiritual Mengapa SQ Lebih Penting Dari Pada IQ dan EQ. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Supardi. 2006. Metodologi Penelitian, Mataram : Yayasan Cerdas Press
- Sutardjo Wiramihardja. (2013). Pengantar Psikologi Abnormal. Bandung: Refika Aditama
- Tika, Pabundu. 2006. Metode Riset Bisnis. Jakarta: PT Bumi Akasara

- Uzma Hanif Gondal and Tajammal Husain (2013) "A Comparative Study of Intelligence Quotient and Emotional Intelligence: Effect on Employees' Performance". Asian Journal of Business Management. Vol. 5No. 1, 153-162. ISSN: 2041-8744; E-ISSN: 2041-8752
- Yenti, K Nofri. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Pada R.S PMC Pekanbaru. Jom FEKON Vol. 1 No. 2 Oktober 2014 : 1-21.
- Zohar, D. Marshal, Ian. (2007). Kecerdasan Spiritual (SQ) Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan. Bandung: Mizan.